



«В регистр»

АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ЮГОРСКА
Ханты-Мансийского автономного округа - Югры

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 25.05.2023

№ 710-п

Об утверждении Положения
об установлении системы оплаты труда
работников муниципальных учреждений
дополнительного образования в сфере
физической культуры и спорта
города Югорска

В соответствии со статьями 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, приказом Департамента физической культуры и спорта Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 10.04.2017 № 1-нп «Об утверждении положения об установлении системы оплаты труда работников государственных учреждений физической культуры и спорта, подведомственных Департаменту физической культуры и спорта Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»:

1. Утвердить Положение об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования в сфере физической культуры и спорта города Югорска (приложение).

2. Руководителям муниципальных учреждений дополнительного образования в сфере физической культуры и спорта города Югорска:

2.1. Обеспечить принятие локальных нормативных правовых актов, устанавливающих системы оплаты труда работников в соответствии с утвержденным Положением.

2.2. Обеспечить соблюдение требований законодательства Российской Федерации в отношении работников при изменении условий, определенных трудовым договором.

2.3. Провести разъяснительную работу в трудовых коллективах по вопросам начисления заработной платы работникам учреждения.

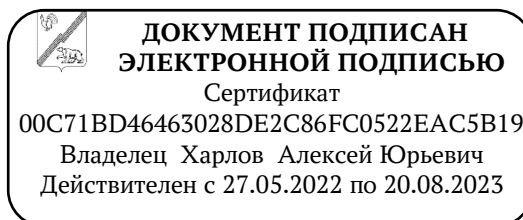
3. Признать утратившим силу постановление администрации города Югорска от 22.09.2022 № 2021-п «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта города Югорска».

4. Опубликовать постановление в официальном печатном издании города Югорска и разместить на официальном сайте органов местного самоуправления города Югорска.

5. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.05.2023.

6. Контроль за выполнением постановления возложить на заместителя главы города Югорска Носкову Л.И.

Глава города Югорска



А.Ю. Харлов

**Приложение
к постановлению
администрации города Югорска
от 25.05.2023 № 710-п**

**Положение
об установлении системы оплаты труда
работников муниципальных учреждений
дополнительного образования в сфере
физической культуры и спорта города Югорска**

1. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), приказом Департамента физической культуры и спорта Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 10.04.2017 № 1-нп «Об утверждении положения об установлении системы оплаты труда работников государственных учреждений физической культуры и спорта, подведомственных Департаменту физической культуры и спорта Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливает систему оплаты труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования в сфере физической культуры и спорта города Югорска (далее - работники, учреждение) и определяет:

- основные условия оплаты труда работников учреждения;
- порядок и условия осуществления компенсационных выплат;
- порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления;
- порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей;
- другие вопросы оплаты труда;
- порядок формирования фонда оплаты труда учреждения;
- заключительные положения.

2. В настоящем Положении используются следующие основные определения:

- **профессиональные квалификационные группы** (далее - ПКГ) - группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

- **квалификационные уровни ПКГ работников** - профессии рабочих и должности служащих, сгруппированные внутри профессиональные

квалификационные группы (далее – ПКГ) работников по уровню должностной (профессиональной) компетенции (совокупности знаний, умений, профессиональных навыков, ответственности в принятии решений), необходимой для выполнения работы;

- **молодой специалист** - гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 6 Федерального закона от 30.12.2020 № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации»), завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией;

- **основной персонал учреждения** - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом (положением) учреждения целей его деятельности, а также их непосредственные руководители;

- **вспомогательный персонал учреждения** - работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом (положением) учреждения целей его деятельности, включая обслуживание зданий и оборудования;

- **административно-управленческий персонал учреждения** - работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

Остальные понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных ТК РФ.

3. Заработная плата формируется из:

- оклада (должностного оклада);
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат;

- иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации и настоящим Положением.

4. При наличии в штатном расписании учреждения наименования двойных должностей работников, оклад (должностной оклад) устанавливается по наименованию первой должности.

5. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников учреждения до минимального размера оплаты труда,

установленного федеральным законом, с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (при условии полного выполнения работником учреждения норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени) осуществляется локальным нормативным актом учреждения, в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

6. Система оплаты труда работников учреждения, включая размеры окладов (должностных окладов) по должностям работников учреждения, размеры, порядок и условия компенсационных, стимулирующих и иных выплат устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальным нормативным актом учреждения в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами и законами автономного округа, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

7. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения не может превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, администрации города Югорска.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения, определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения (без учета объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на финансовое обеспечение расходов, связанных с выплатой районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) на численность работников учреждения, в соответствии с утвержденным штатным расписанием и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

Сопоставление расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников учреждения, осуществляется с расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы администрации города Югорска.

8. Заработная плата руководителя учреждения (оклад (должностной оклад), компенсационные, стимулирующие и иные выплаты) устанавливается приказом начальника Управления социальной политики администрации города Югорска в соответствии с настоящим Положением.

9. Перечисленные в настоящем Положении выплаты работникам учреждения устанавливаются в пределах расходов, направляемых на фонд оплаты труда на очередной финансовый год по соответствующему учреждению.

10. Руководитель учреждения несет ответственность за нарушение предоставления государственных гарантий по оплате труда работников учреждения в соответствии с законодательством.

11. Приведение Положения о системе оплаты труда работников учреждения в соответствии с настоящим Положением не должно повлечь увеличение расходов учреждения, направляемых на фонд оплаты труда.

2. Основные условия оплаты труда

12. Размеры окладов (должностных окладов), устанавливаются на основе ПКГ, либо на основе схем окладов (должностных окладов) с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности труда.

Оклады (должностные оклады) работников учреждения устанавливаются на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ согласно таблице 1 настоящего Положения.

Таблица 1

Профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов, служащих и работников учреждения и размеры окладов (должностных окладов)

№ п/п	Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (должностной оклад), руб.
1	2	3	4
1.	Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников (утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»)		
1.1.	Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
1.1.1.	3 квалификационный уровень	Медицинская сестра (медицинский брат)	8 593
1.1.2.	4 квалификационный уровень	Фельдшер	9 032
2.	Профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих (утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»)		
2.1.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		

№ п/п	Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (должностной оклад), руб.
1	2	3	4
2.1.1.	1 квалификационный уровень	Администратор, лаборант, техник	7 795
2.1.2.	2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	8 188
2.1.3.	3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	8 594
2.2.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
2.2.1.	1 квалификационный уровень	Документовед, специалист по кадрам, экономист, инженер	9 939
2.2.2.	2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	10 439
2.2.3.	3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	10 956
2.2.4.	4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	11 504
2.2.5.	5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях	12 083
2.3.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»		
2.3.1.	1 квалификационный уровень	Начальник отдела	13 741

№ п/п	Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (должностной оклад), руб.
1	2	3	4
2.3.2.	2 квалификационный уровень	Главный энергетик	15 259
3.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»)		
3.1.	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		
3.1.1.	Без квалификационной категории	Звукооператор	10 045

Оклады (должностные оклады) работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», согласно таблице 2 настоящего Положения.

Таблица 2

Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих и размеры окладов (должностных окладов)

№ п/п	Профессиональный квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих	Размер разряда работника в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих	Размер оклада (должностного оклада), руб.
1	2	3	4	5
1.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»			
1.1.	1 квалификационный уровень	Гардеробщик, уборщик служебных помещений, дворник, кассир билетный, рабочий по уходу за животными	1	6 777
		Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	2	6 846

№ п/п	Профессиональный квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих	Размер разряда работника в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих	Размер оклада (должностного оклада), руб.
1	2	3	4	5
		Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	3	6 914
1.2.	2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенных к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)		6 925
2.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»			
2.1.	1 квалификационный уровень	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий, слесарь-сантехник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	4	6 935

13. По должностям руководителей, специалистов и служащих, не включенным в ПКГ, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в зависимости от сложности труда в виде схем окладов (должностных окладов) согласно таблице 3 настоящего Положения.

Таблица 3

**Размеры окладов (должностных окладов)
по должностям, не включенным в ПКГ**

№ п/п	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), руб.
1.	Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.09.2015 № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»	
1.1.	Специалист по закупкам	9 939
2.	Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.09.2020 № 680н «Об утверждении профессионального стандарта «Системный администратор информационно-коммуникационных систем»	

№ п/п	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), руб.
2.1.	Системный администратор	9 939
3.	Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22.04.2021 № 274н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда»	
3.1.	Специалист по охране труда	9 939
4.	Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 21.04.2022 № 237н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по инструкторской и методической работе в области физической культуры и спорта»	
4.1.	Инструктор по спорту	8 717
4.2.	Инструктор-методист	10 518
5.	Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24.12.2020 № 952н «Об утверждении профессионального стандарта «Тренер-преподаватель».	
5.1.	Тренер-преподаватель, тренер-преподаватель по хореографии	10 518
6.	Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 02.04.2019 № 197н «Об утверждении профессионального стандарта «Инструктор-методист по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту»	
6.1.	Инструктор-методист по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту	10 518
7.	Общероссийский классификатор ОК 016-94 профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР)	
7.1	Оператор пульта управления оборудованием общественных зданий 4-го разряда	6 935

14. Особенности оплаты и нормирования труда тренерско-преподавательского состава установлены в приложении 1 к настоящему Положению.

15. Оклад (должностной оклад) работнику учреждения устанавливается приказом руководителя учреждения и оформляется трудовым договором.

16. При определении окладов (должностных окладов) не допускается:

- переносить профессии рабочих и должности служащих в другие квалификационные уровни;

- устанавливать по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различные размеры окладов (должностных окладов), а также устанавливать диапазоны размеров окладов (должностных окладов) по должностям работников с равной сложностью труда.

3. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат

17. В целях соблюдения норм действующего законодательства с учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- выплата работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент; процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях);
- выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

18. Выплата работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

Оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда и сокращения количества рабочих мест, не соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, разрабатывает программу действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Выплата работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не может быть отменена без улучшения условий труда, подтвержденных специальной оценкой условий труда.

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

19. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается в соответствии со статьями 315-317 ТК РФ и Положением о гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансовое обеспечение которых осуществляется из бюджета города Югорска, утвержденным решением Думы города Югорска.

20. Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производится в соответствии со статьями 149, 151 - 154 ТК РФ. Ее вид, размер и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон

трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

21. Компенсационные выплаты устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

22. Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже размеров, установленных ТК РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашениями и коллективными договорами.

23. Выплаты, указанные в настоящем разделе, начисляются к окладу (должностному окладу) и не образуют увеличения оклада (должностного оклада) для начисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

24. Перечень и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются согласно таблице 4 настоящего Положения.

Таблица 4

Перечень и размеры компенсационных выплат

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
1	2	3	4
1.	Районный коэффициент к заработной плате	1,7	Выплаты устанавливаются в соответствии со статьями 315 - 317 ТК РФ и Положением о гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансовое обеспечение которых осуществляется из бюджета города Югорска, утвержденным решением Думы города Югорска
2.	Процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	до 50%	

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
1	2	3	4
3.	Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы	Выплата осуществляется в соответствии со статьей 151 ТК РФ
4.	Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (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 оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени, включая все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной для них системой оплаты труда	Выплата осуществляется в соответствии со статьей 153 ТК РФ, с учетом постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 28.06.2018 № 26-П

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
1	2	3	4
5.	Доплата за работу в ночное время	20% от оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время с 22 часов до 6 часов	Выплата осуществляется в соответствии со статьей 154 ТК РФ, постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»
6.	Доплата за выполнение сверхурочной работы	в полуторном размере - за первые два часа работы; в двойном размере - за последующие часы. Расчет производится от части оклада (должностного оклада), приходящейся на один час работы	Выплата осуществляется в соответствии со статьей 152 ТК РФ. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно
7.	Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	не менее 4% от оклада (должностного оклада)	По результатам специальной оценки условий труда. Выплата осуществляется в соответствии со статьей 147 ТК РФ

4. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления

25. Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

26. К стимулирующим выплатам относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплата за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы (за год).

27. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы характеризуются степенью напряженности в процессе труда и устанавливается за:

- высокую результативность работы;
- участие в реализации Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (далее - ГТО) в рабочее время при условии освобождения от основной работы на период проведения ГТО;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий.

При установлении размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы учитывается:

- систематическое досрочное выполнение работы с проявлением инициативы, творчества, с применением в работе современных форм и методов организации труда;

- выполнение работником учреждения важных работ, не определенных трудовым договором.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты определяется локальным нормативным актом учреждения, в процентах от оклада (должностного оклада) или в абсолютном размере, но не более 100% оклада (должностного оклада).

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на срок не более года.

28. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты:

- выплата за качество выполняемых работ;

- выплата за результативное участие в подготовке спортсмена в видах спорта (спортивных дисциплинах), включенных в программу Олимпийских, Паралимпийских, Сурдлимпийских игр и иных значимых официальных Международных и Всероссийских спортивных соревнованиях;

- коэффициент эффективности деятельности работника учреждения (далее - КЭД).

29. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утвержденными локальным нормативным актом учреждения.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ определяется локальным нормативным актом учреждения, в процентах от оклада (должностного оклада) или в абсолютном размере, но не менее 10% оклада (должностного оклада).

30. Рекомендуемые размеры стимулирующих выплат работникам за результативное участие в подготовке спортсмена высокого класса в видах спорта (спортивных дисциплинах), включенных в программу Олимпийских, Паралимпийских, Сурдлимпийских игр и иных значимых официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях, приведены в таблице 2 приложения 1 к настоящему Положению.

31. КЭД устанавливается отдельным категориям работников учреждения для обеспечения достижения целевых показателей уровня среднемесячной заработной платы педагогических работников муниципальных учреждений, реализующих образовательные программы дополнительного образования, установленных в соответствии Указами Президента Российской Федерации.

32. Перечень должностей отдельных категорий работников учреждения, определенных Указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 № 761 «О Национальной стратегии

действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы» в отношении которых применяется КЭД, устанавливается приказом учреждения по согласованию с Управлением социальной политики администрации города Югорска.

Повышение заработной платы отдельных категорий работников, поименованных Указами Президента Российской Федерации осуществляется исходя из доведенных целевых показателей на соответствующий год.

33. Работникам учреждения устанавливается выплата за выслугу лет в процентном отношении к окладу (должностному окладу) согласно таблице 5 настоящего Положения.

В стаж работы, дающий право на установление выплаты за выслугу лет, включаются периоды работы на соответствующих должностях, в соответствии с осуществляемой профессиональной деятельностью.

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

Таблица 5

Перечень стимулирующих выплат

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	0 - 100% от оклада (должностного оклада)	Систематическое досрочное выполнение работы с проявлением инициативы, творчества, с применением в работе современных форм и методов организации труда	Ежемесячно, на срок не более года
2.	1) выплата за качество выполняемых работ	Не менее 10% от оклада (должностного оклада)	За успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде; высокое качество выполняемой работы; персональный вклад работника в общие результаты деятельности; выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности работников	Ежемесячно

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
	2) выплата за результативное участие в подготовке спортсмена в видах спорта (спортивных дисциплинах), включенных в программу Олимпийских игр, Паралимпийских игр, Сурдлимпийских игр и иных значимых официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях	В соответствии с таблицей 2 приложения 1 к настоящему Положению	За результативное участие в подготовке спортсмена в видах спорта (спортивных дисциплинах), включенных в программу Олимпийских игр, Паралимпийских игр, Сурдлимпийских игр и иных значимых официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях	
	3) КЭД работника учреждения	Устанавливается приказом учреждения	Устанавливается отдельным категориям работников учреждения, поименованных Указами Президента Российской Федерации	Ежемесячно, при необходимости достижения установленного показателя
3.	Выплата за выслугу лет	от 1 до 5 лет - 5% от 5 до 10 лет - 10% от 10 до 20 лет - 15% свыше 20 лет - 20%	Устанавливается в процентном соотношении к окладу (должностному окладу)	Ежемесячно, в сроки установленные для выплаты заработной платы
4.	Премиальная выплата по итогам работы (за год)	Устанавливается приказом учреждения, до двух месячных фондов оплаты труда	Надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде* проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями, соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	1 раз в год

34. Премиальная выплата по итогам работы за календарный год осуществляется при наличии обоснованной экономии средств в конце финансового года, не позднее 25 декабря текущего года.

В случаях, когда 25 декабря приходится на день, признаваемый в соответствии с законодательством Российской Федерации выходным и (или) нерабочим праздничным днем, днем окончания выплаты считается ближайший следующий за ним рабочий день.

Премияльная выплата по итогам работы за календарный год производится на основании приказа руководителя учреждения, в размере до двух месячных фондов оплаты труда, с учётом фактически отработанного времени по основной занимаемой должности, основному месту работы.

При установлении премияльной выплаты по итогам работы за календарный год следует учитывать:

- участие в течение установленного периода в выполнении важных работ;
- качественное и своевременное оказание муниципальных услуг, выполнение муниципального задания;
- качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности.

35. Учреждение в коллективном договоре, локальном нормативном акте учреждения устанавливает перечень показателей, за которые производится снижение размера премияльной выплаты по итогам работы за календарный год в соответствии с примерными показателями, приведенными в таблице 6 настоящего Положения.

Таблица 6

Примерный перечень показателей, за которые производится снижение размера выплаты по итогам работы за календарный год

№ п/п	Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1	2	3
1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов	до 50
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, приказов руководителя учреждения, поручений непосредственного руководителя	до 50
3.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление недостоверной информации	до 50
4.	Несоблюдение норм трудовой дисциплины (правил внутреннего трудового распорядка учреждения, служебной этики)	до 30
5.	Причинение ущерба имуществу учреждения	до 30

36. Стимулирующие выплаты работникам учреждения

устанавливаются в соответствии с настоящим Положением. Учреждение вправе утвердить порядок, регулирующий установление размера стимулирующих выплат в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности каждого работника, не противоречащий настоящему Положению (далее – Порядок осуществления стимулирующих выплат учреждения).

37. Порядок осуществления стимулирующих выплат учреждения устанавливает дополнительный перечень критериев оценки эффективности деятельности работников и условий для премирования, а также размеры повышающих (понижающих) коэффициентов, учитывающие результаты труда с целью повышения эффективности работы каждого работника, структурных подразделений учреждения, повышения ответственности работников в своевременном и качественном выполнении ими своих трудовых обязанностей, способствующих реализации целей и задач деятельности учреждения.

38. На стимулирующие выплаты не могут быть использованы средства бюджета города Югорска, сложившиеся в результате невыполнения муниципального задания или планового объёма предоставляемых услуг (работ).

5. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя

39. Заработная плата руководителя учреждения, заместителей руководителя состоит из оклада (должностного оклада), компенсационных, стимулирующих и иных выплат, установленных настоящим Положением.

40. Размер оклада (должностного оклада) руководителя учреждения устанавливается приказом Управления социальной политики администрации города Югорска и оформляется трудовым договором, в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения, с учетом группы по оплате труда руководителей.

Размеры окладов (должностных окладов) руководителя учреждения, его заместителей установлены в таблице 7 настоящего Положения.

Таблица 7

Размеры окладов (должностных окладов) руководителя учреждения, его заместителей

Наименование должностей	Оклад (должностной оклад), руб.
1	2
Директор:	

Наименование должностей	Оклад (должностной оклад), руб.
1	2
1 группа по оплате труда руководителей	40 037,0
2 группа по оплате труда руководителей	36 033,0
3 группа по оплате труда руководителей	32 429,0
4 группа по оплате труда руководителей	30 807,0
Заместитель директора:	
1 группа по оплате труда руководителей	36 033,0
2 группа по оплате труда руководителей	32 429,0
3 группа по оплате труда руководителей	29 185,0
4 группа по оплате труда руководителей	27 726,0

41. Компенсационные выплаты устанавливаются руководителю учреждения, его заместителям в зависимости от условий их труда в соответствии с ТК РФ, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных разделом 3 настоящего Положения.

42. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на повышение заинтересованности руководителя учреждения в повышении эффективности работы учреждения, качества оказываемых услуг (выполняемых работ), инициативы при выполнении задач, поставленных Управлением социальной политики администрации города Югорска.

Установление стимулирующих выплат руководителю учреждения осуществляется с учетом выполнения целевых показателей эффективности работы учреждения, личного вклада в осуществление основных задач и функций, определенных уставом учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Целевые показатели эффективности работы учреждения, критерии оценки эффективности и результативности его работы устанавливаются приказом Управлением социальной политики администрации города Югорска.

Стимулирующие выплаты руководителю учреждения снижаются в следующих случаях:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение руководителем учреждения по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде, недостижение показателей эффективности и результативности работы учреждения;

- наличие фактов нарушения правил ведения бюджетного учета, нарушение бюджетного законодательства и иных нормативных правовых

актов, регулирующих бюджетные правоотношения, законодательства и иных нормативных правовых актов о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд, о закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц, законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих деятельность учреждения, причинения ущерба муниципальному образованию, учреждению, выявленных в отчетном периоде по результатам контрольных мероприятий органов местного самоуправления города Югорска и других органов в отношении учреждения или за предыдущие периоды, но не более чем за 2 года; несоблюдение настоящего Положения.

43. Стимулирующие и иные выплаты заместителям руководителя учреждения устанавливаются в соответствии с разделами 4, 6 настоящего Положения, с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителю учреждения.

44. Руководителю учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет;
- премиальная выплата по итогам работы за квартал, год.

Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются приказами Управления социальной политики администрации города Югорска с учетом выполнения целевых показателей эффективности работы учреждения, личного вклада в осуществление основных задач и функций, определенных уставом учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Перечень и размеры стимулирующих выплат руководителю учреждения устанавливаются в соответствии с таблицей 8 настоящего Положения.

Таблица 8

Перечень и размеры стимулирующих выплат руководителю учреждения

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Основание, условия выплаты	Периодичность осуществления выплаты, источник
1	За интенсивность и высокие результаты работы	до 50 %	приказ управления социальной политики	Ежемесячно за счет средств, поступающих в рамках муниципального задания
2	За качество выполняемых работ	до 10%	приказ управления социальной политики	Ежемесячно за счет средств, поступающих в рамках муниципального задания
3	За выслугу лет	до 20%	приказ управления социальной политики	Ежемесячно за счет средств, поступающих в рамках муниципального задания

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Основание, условия выплаты	Периодичность осуществления выплаты, источник
4	Премияльная выплата по итогам работы (за квартал, год)			
4.1.	За квартал	до 1 фонда оплаты труда	приказ управления социальной политики При выполнении следующих условий: - надлежащее исполнение функций и полномочий в отчетном периоде; - проявление инициативы и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; -отсутствие случаев производственного травматизма -увеличение количества оказываемых платных услуг	1 раз в квартал, за счет средств, поступивших от иной приносящей доход деятельности
4.2.	За год	до 1 фонда оплаты труда	приказ управления социальной политики При выполнении следующих условий: - достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы; - высокий рост спортивных достижений и результатов спортсменов; -безаварийная эксплуатация объекта	1 раз в год, за счет средств, поступивших от иной приносящей доход деятельности

Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год руководителю учреждения по итогам работы за квартал, год, устанавливаются в соответствии с таблицей 9 настоящего Положения.

Таблица 9

Показатели, за которые производится снижение руководителю размера премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год

№ п/п	Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты
1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение руководителем по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде, недостижение показателей эффективности и результативности работы учреждения	до 60

№ п/п	Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты
2.	Наличие фактов нарушения правил ведения бюджетного учета, нарушение бюджетного законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих бюджетные правоотношения, законодательства и иных нормативных правовых актов о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд, о закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц, законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих деятельность учреждения	до 20
3.	Причинение ущерба муниципальному образованию, учреждению, выявленных в отчетном периоде по результатам контрольных мероприятий, осуществляемых органами местного самоуправления города Югорска и других органов в отношении учреждения или за предыдущие периоды, но не более чем за 2 года, несоблюдение настоящего Положения	до 20

45. Иные выплаты руководителю учреждения устанавливаются в соответствии с пунктами 51, 52, 53, 56, 58, 59 настоящего Положения.

46. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и средней заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя учреждения, его заместителей) не может превышать соотношений с учетом сложности и объема выполняемой работы, приведенных в таблице 10 настоящего Положения.

Таблица 10

**Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы
руководителя учреждения, его заместителей
и среднемесячной заработной платы работников учреждения
(без учета заработной платы соответствующего руководителя,
его заместителей)**

Предельный уровень (руководитель/ работник)	Предельный уровень (заместитель руководителя/работник)
1:4	1:3

47. В целях соблюдения установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей), учреждение в срок до 20 декабря текущего года (предварительно до принятия решения о премировании по итогам работы за календарный год) и 25 января (итоговый контроль) года, следующего за

отчетным, предоставляет в Управление социальной политики администрации города Югорска информацию, подготовленную в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы для целей статистического наблюдения, утверждённой федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере официального статистического учёта, с учетом всех финансовых источников и рассчитанный за отчетный календарный год.

48. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливается в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утверждённой постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

6. Другие вопросы оплаты труда

49. В целях повышения эффективности и устойчивости работы учреждения, учитывая особенности и специфику его работы, а также с целью социальной защищенности работникам учреждения устанавливаются иные выплаты, в пределах фонда оплаты труда, формируемого в соответствии разделом 7 настоящего Положения:

- единовременная выплата молодым специалистам;
- материальная помощь к отпуску на профилактику заболеваний;
- единовременное премирование к праздничным дням и профессиональным праздникам;
- единовременная выплата к юбилейным датам работника;
- выплаты, предусматривающие особенности работы, условий труда.

50. Молодым специалистам, впервые вступившим в трудовые отношения в соответствии с полученной квалификацией, производится единовременная выплата в размере до двух месячных фондов оплаты труда по занимаемой должности.

Единовременная выплата осуществляется один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу.

Статус молодого специалиста однократно продлевается (на период действия причины продления, но не более чем на 3 года, и до возраста, не превышающего полных 35 лет) в случае:

- призыва на военную службу;
- направления на стажировку или обучение с отрывом от производства по основному месту работы;
- направления в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более 3 лет;
- длительного, более 3 месяцев, нахождения на больничном листе, в том числе по причине беременности и родов;

- предоставления отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

51. Работникам учреждения один раз в календарном году выплачивается материальная помощь к отпуску на профилактику заболеваний:

Выплата материальной помощи к отпуску на профилактику заболеваний оплачиваемого отпуска осуществляется по основному месту работы и основной занимаемой должности (профессии) на основании заявления работника. Основанием для материальной помощи является приказ руководителя учреждения о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

Работникам, вновь принятым на работу в текущем календарном году и не отработавшим полный календарный год, материальная помощь к отпуску на профилактику заболеваний производится в размере пропорционально отработанному времени.

Размер материальной помощи к отпуску на профессиональные заболевания не может превышать двух месячных фондов оплаты труда по основной занимаемой должности. Материальная помощь не зависит от итогов оценки труда работника.

Материальная помощь к отпуску на профилактику заболеваний не выплачивается:

- работникам, принятым на работу по совместительству;
- работникам, заключившим срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев), а также на сезонные работы до шести месяцев.

Порядок, условия и размер материальной помощи к отпуску на профилактику заболеваний для всех работников учреждения определяется локальным нормативным актом учреждения, устанавливающим единый подход к определению размера выплаты для всех работников, включая руководящий состав.

Низкооплачиваемым категориям работников, работающим на одну ставку за норму часов, установленную законодательством и отработавшим полный календарный год, материальная помощь к отпуску на профилактику заболеваний выплачивается в размере не ниже двух минимальных размеров оплаты труда, установленных в Ханты – Мансийском автономном округе – Югре.

В случае, если прожиточный минимум для трудоспособного населения, установленный в Ханты – Мансийском автономном округе – Югре выше минимального размера оплаты труда, выплата материальной помощи к отпуску на профилактику заболеваний производится в размере не ниже двух прожиточных минимумов для трудоспособного населения, установленного в Ханты – Мансийском автономном округе – Югре на момент начисления материальной помощи на профилактику заболеваний работнику.

В расчет месячного фонда оплаты труда для расчета материальной помощи на профилактику заболеваний всем работникам учреждения включаются оклад (должностной оклад) или тарифная ставка (оклад) на одну

ставку за норму часов (продолжительность рабочего времени), установленную законодательством.

52. Единовременная выплата к праздничным дням и профессиональным праздникам, установленным в соответствии с действующим на территории Российской Федерации нормативными правовыми актами выплачивается за счет средств бюджета города Югорска и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

Размер выплаты не должен превышать 10 тысяч рублей.

Выплаты к праздничным дням и профессиональным праздникам осуществляются в учреждении в едином размере в отношении работников учреждения, руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения, но не более 3 раз в календарном году.

Выплата осуществляется не позднее месяца, следующего после наступления события.

Единовременная выплата к праздничным дням и профессиональным праздникам, при наличии обоснованной экономии по фонду оплаты труда, производится работникам учреждения согласно распоряжению администрации города Югорска.

53. Единовременная выплата к юбилейным датам (50 и 55 лет, в последующем каждые пять лет) работников учреждения, проработавших в бюджетной сфере не менее 10 лет, в размере 10 тысяч рублей выплачивается по основному месту работы и основной занимаемой должности (профессии) на основании приказа руководителя учреждения, а руководителю учреждения - на основании распоряжения (приказа) работодателя, за счет средств от иной приносящей доход деятельности.

54. Работникам учреждения устанавливаются выплаты, предусматривающие особенности работы, условий труда:

- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
- коэффициент квалификации;
- коэффициент специфики работы;
- выплаты за опыт и достижения работникам, имеющим государственные и ведомственные звания и награды.

55. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику с учетом:

- сложности выполняемых работ (услуг), задач и поручений;
- степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- уникальности и заинтересованности в конкретном работнике для реализации уставных задач учреждения.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Руководителю учреждения персональный повышающий коэффициент устанавливается приказом начальника Управления социальной политики

администрации города Югорска. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 2.

Персональный повышающий коэффициент к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников не образует новый оклад (должностной оклад) работника и не учитывается при начислении стимулирующих выплат.

56. Работникам, занимающим должности работников физической культуры и спорта, педагогических работников, устанавливается коэффициент квалификации, размер которого приведен в таблице 11.

Таблица 11

Размеры коэффициента квалификации для работников, занимающих должности работников физической культуры и спорта, педагогических работников

Уровень квалификации	Размер повышающего коэффициента для работников, занимающих должности работников физической культуры и спорта		Размер повышающего коэффициента для педагогических работников (кроме тренерско-преподавательского состава)
	Тренерам - преподавателям	Иным специалистам	
Высшая квалификационная категория	до 0,5	до 0,3	до 0,35
Первая квалификационная категория	до 0,3	до 0,2	до 0,2
Вторая квалификационная категория (при наличии)	до 0,2	до 0,1	до 0,1

Примечание:

Присвоение высшей и первой квалификационных категорий работникам, занимающим должности физической культуры и спорта осуществляется аттестационной комиссией Департамента физической культуры и спорта автономного округа – Югры с учетом требований к результатам их работы, рекомендованных федеральным органом исполнительной власти в области физической культуры и спорта.

Вторая квалификационная категория работникам, занимающим должности физической культуры и спорта присваивается аттестационной комиссией учреждения в соответствии с порядком присвоения второй квалификационной категории иных специалистов в области физической культуры и спорта (приказ Министерства спорта Российской Федерации от 19.12.2019 № 1076 «Об утверждении порядка присвоения квалификационных категорий иных специалистов в области физической культуры и спорта и

квалификационных требований к присвоению квалификационных категорий иных специалистов в области физической культуры и спорта»).

57. Коэффициент специфики работы учитывает особенности деятельности учреждения, реализующего дополнительные общеобразовательные программы в области физической культуры и спорта, а также специализированных отделений по видам спорта внутри учреждения.

Коэффициент специфики работы для работников, специализированных по олимпийским видам спорта отделений учреждения, реализующего дополнительные общеобразовательные программы в области физической культуры и спорта, устанавливается в размере 0,15 к окладу (должностному окладу) тренерско-преподавательского состава, имеющих непосредственное отношение к организации работы указанного специализированного отделения (отделений). При этом для тренеров-преподавателей учитывается фактический объем учебной (преподавательской) работы.

Коэффициент специфики работы для работников учреждения, осуществляющего деятельность по адаптивному спорту и адаптивной физической культуре, устанавливается в размере 0,20 к окладу (должностному окладу) по основной занимаемой должности, при условии, что такой вид деятельности включен в перечень основных видов деятельности учреждения, предусмотренных уставом учреждения.

Перечень рабочих профессий и должностей специалистов, осуществляющих деятельность по адаптивному спорту и адаптивной физической культуре, которым устанавливается коэффициент специфики работы, утверждается локальным нормативным актом учреждения по согласованию с Управлением социальной политики администрации города Югорска.

58. Размеры выплат за опыт и достижения работникам, имеющим государственные и ведомственные звания и награды, приведены в таблице 12 настоящего Положения. При наличии нескольких оснований для установления надбавки, надбавка устанавливается по одному (наивысшему) основанию и выплачивается по основному месту работы работника и основной занимаемой должности (профессии).

Таблица 12

**Размер выплат за опыт и достижения работникам,
имеющим государственные и ведомственные звания и награды**

№ п/п	Наименование выплаты	Размеры выплат в к окладу (должностному окладу), %
1.	За почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации»; За государственные награды, включая почетные звания Российской Федерации и СССР;	50

	За почетные спортивные звания «Заслуженный тренер России», «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный мастер спорта СССР»	
2.	За почетный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта», За почетное звание «Заслуженный деятель физической культуры и спорта Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»	40
3.	За спортивные звания «Мастер спорта России международного класса», «Гроссмейстер России», «Мастер спорта СССР международного класса», «Гроссмейстер СССР», За почетный знак «Отличник физической культуры и спорта»	20
4.	За почетное звание «Заслуженный учитель Российской Федерации»	15
5.	Нагрудный знак «Почетный работник образования Российской Федерации», награды, почетные грамоты Губернатора и Думы Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, благодарность Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры	10
6.	Другие ведомственные награды и звания	5

59. Работникам, имеющим ученую степень, устанавливается надбавка в процентах к окладу (должностному окладу) при условии ее соответствия профилю выполняемой работником работы и деятельности учреждения, с момента (дня) присвоения ученой степени:

- за ученую степень доктора наук - в размере 30%;
- за ученую степень кандидата наук - в размере 20%.

60. Применение выплат, предусматривающих особенности работы, условия труда, установленных пунктами 55-59 настоящего Положения, не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитываются для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

61. Иные выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, с учётом доведённых бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета города Югорска и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

7. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения

62. Фонд оплаты труда работников формируется из расчета на 12 месяцев, исходя из размеров субсидий, предоставляемых в установленном порядке из бюджета города Югорска на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

63. Фонд оплаты труда учреждения определяется суммированием окладного фонда (должностных окладов) и фондов компенсационных и стимулирующих выплат, а также иных выплат, предусмотренных положением. Указанный годовой фонд оплаты труда увеличивается на сумму

отчислений в государственные внебюджетные фонды, производимые от фонда оплаты труда в соответствии с действующим законодательством (с учётом размера отчислений, учитывающим предельную величину базы для начисления страховых взносов).

64. Заработная плата работников учреждения формируется в соответствии с источниками финансирования их деятельности. При расчете среднего заработка работника учреждения в соответствии с действующим законодательством источник выплаты средств определяется пропорционально источнику финансирования выплат, используемых для расчета такого среднего заработка.

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

66. Управление социальной политики администрации города Югорска на основании настоящего Положения согласовывает структуру предельную штатную численность учреждения исходя из обеспечения норм труда, эффективной занятости, повышения производительности труда и качества оказания муниципальных услуг.

67. Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, утверждается приказом Управления социальной политики администрации города Югорска.

68. В целях определения соотношения должностей административно-управленческого и вспомогательного персонала, учитывается процент основного персонала учреждения - работников учреждения, непосредственно оказывающих услуги (выполняющих работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей его деятельности, а также их непосредственные руководители.

69. Предельная доля годового фонда оплаты труда работников административно-управленческого персонала и вспомогательного персонала учреждения не должна превышать 40% от общего годового фонда оплаты труда учреждения, в соответствии с перечнем должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения.

8. Заключительные положения

70. Учреждение с целью согласования структуры и предельной штатной численности учреждения, в соответствии с пунктом 66 настоящего Положения, направляет в Управление социальной политики администрации города Югорска предложения об изменении структуры, предельной штатной численности учреждения, в случаях:

- наделения учреждения дополнительными функциями и полномочиями;
- реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования), изменения типа учреждения;

- иных случаях, не противоречащих требованиям настоящего Положения и принципам построения систем оплаты труда.

71. В случае необходимости урегулирования отдельных вопросов общего характера при построении и применении системы оплаты труда учреждением в Положении о системе оплаты труда учреждения могут быть включены вопросы общего характера, за исключением установления дополнительных выплат, доплат и надбавок, не указанных в составе основных разделов настоящего Положения.

**Приложение
к Положению
об установлении системы оплаты труда
работников муниципальных учреждений
дополнительного образования в сфере
физической культуры и спорта города Югорска**

**Особенности оплаты и нормирования труда
тренерско-преподавательского состава**

1. Оплата труда тренеров-преподавателей, реализующих дополнительные общеобразовательные программы в области физической культуры и спорта осуществляется в зависимости от объема недельной учебно-тренировочной нагрузки, исходя из установленного размера оклада.

2. Объем учебной (преподавательской) работы определяется ежегодно на начало учебно-тренировочного периода (спортивного сезона) и устанавливается локальным (нормативным) актом учреждения.

3. Недельный режим учебно-тренировочной нагрузки устанавливается на основании федеральных стандартов в зависимости от специфики вида спорта, периода подготовки (переходный, подготовительный, соревновательный), задач подготовки.

4. Наполняемость учебно-тренировочных групп и объем учебно-тренировочной нагрузки определяется согласно федеральным стандартам спортивной подготовки по виду спорта.

При отсутствии федеральных стандартов спортивной подготовки по виду спорта рекомендуется применять параметры, приведенные в таблице 1 настоящего приложения.

5. Тренерам-преподавателям норма часов учебной (преподавательской) работы устанавливается в размере 18 часов в неделю за ставку заработной платы.

Таблица 1

Параметры применения наполняемости и количественного состава групп, объема учебно-тренировочной нагрузки при отсутствии федерального стандарта спортивной подготовки по виду спорта

№ п/п	Этапы многолетней подготовки спортсменов	Период обучения (лет)	Минимальная наполняемость групп (человек)	Максимальный количественный состав группы (человек)	Максимальный объем тренировочной нагрузки (часов за неделю)
1	2	3	4	5	6
1.	Спортивно-оздоровительный	Весь период	10	30	до 6

№ п/п	Этапы многолетней подготовки спортсменов	Период обучения (лет)	Минимальная наполняемость групп (человек)	Максимальный количественный состав группы (человек)	Максимальный объем тренировочной нагрузки (часов за неделю)
1	2	3	4	5	6
2.	Начальной подготовки	До одного года	устанавливается учреждением	25	6
		Свыше одного года		20	8
3.	Учебно-Тренировочный	До двух лет	устанавливается учреждением	14	12
		Свыше двух лет		12	18
4.	Совершенствования спортивного мастерства	Весь период	1	10	24
5.	Высшего спортивного мастерства	Весь период	1	8	32

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

- разница в уровнях спортивного мастерства обучающихся не должна превышать двух спортивных разрядов (званий);

- количественный состав не должен превышать на этапе высшего спортивного мастерства 8 человек, совершенствования спортивного мастерства - 10 человек, учебно-тренировочном - 12 человек (для обучающихся свыше двух лет) и 14 человек (для обучающихся до двух лет), начальной подготовке - 20 человек (для обучающихся свыше одного года) и 25 человек (для обучающихся до одного года) с учетом соблюдения правил техники безопасности на учебно-тренировочных занятиях;

- для командных игровых видов спорта количественный состав не должен превышать двух игровых составов с учетом соблюдения правил техники безопасности на учебно-тренировочных занятиях;

- для экипажей и групповых спортивных дисциплин количественный состав не должен превышать двух экипажей и групп с учетом соблюдения правил техники безопасности на учебно-тренировочных занятиях.

7. Объем учебной (преподавательской) работы рекомендуется определять ежегодно на начало учебно-тренировочного периода (спортивного сезона) и устанавливать приказом учреждения.

8. Перевод обучающегося на последующий этап спортивной подготовки осуществляется по результатам сдачи контрольно-переводных нормативов, установленных федеральным стандартом спортивной подготовки по виду спорта приказом учреждения, на основании порядка, утвержденного локальным нормативным актом учреждения.

Тренерам, реализующим дополнительные общеобразовательные программы в области физической культуры и спорта, рекомендуется устанавливать стимулирующие выплаты за переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки, в том числе в иную организацию,

осуществляющую подготовку спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации.

К ставкам заработной платы тренеров этапа начальной подготовки и учебно-тренировочного этапа рекомендуется устанавливать стимулирующую выплату за сохранность контингента, сохранение здоровья лиц, проходящих спортивную подготовку.

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

10. В учреждениях развиваются те виды спорта, по которым в установленном порядке утверждены дополнительные образовательные программы по спортивной подготовке.

11. Кроме основного тренера-преподавателя к проведению учебно-тренировочных занятий могут привлекаться тренеры-преподаватели по смежным видам спорта (акробатике, хореографии, общей физической подготовке и др.). Порядок их привлечения и оплаты труда определяются учреждением по согласованию с Управлением социальной политики администрации города Югорска.

10. Размеры норматива стимулирования за подготовку спортсмена высокого класса устанавливаются в соответствии с таблицей 2 настоящего приложения.

Таблица 2

Размер норматива стимулирования за подготовку и (или) участие в подготовке одного спортсмена высокого класса

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Размер стимулирующей выплаты в % к окладу (должностному окладу) тренера-преподавателя, за результативную подготовку одного спортсмена (команды)	Размер стимулирующей выплаты в % к окладу (должностному окладу) за подготовку и (или) участие в подготовке одного спортсмена (команды)
				основной персонал
1. Официальные международные спортивные соревнования				
1.1.	Олимпийские, Паралимпийские, Сурдлимпийские игры, чемпионат мира	1	до 200	до 20
		2-3	до 160	до 16
		4-6	до 100	до 10
		Участие	до 80	до 8

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Размер стимулирующей выплаты в % к окладу (должностному окладу) тренера-преподавателя, за результативную подготовку одного спортсмена (команды)	Размер стимулирующей выплаты в % к окладу (должностному окладу) за подготовку и (или) участие в подготовке одного спортсмена команды)
				основной персонал
1.2.	Кубок мира (сумма этапов или финал), чемпионат Европы	1	до 160	до 16
		2-3	до 100	до 10
		4-6	до 80	до 8
		участие	до 60	до 6
1.3.	Кубок Европы (сумма этапов или финал), первенство мира	1	до 100	до 10
		2-3	до 80	до 8
		4-6	до 60	до 6
		участие	до 40	до 4
1.4.	Этапы Кубка мира, первенство Европы, Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	до 80	до 8
		2-3	до 60	до 6
		4-6	до 40	до 4
		участие	до 20	до 2
1.5.	Прочие официальные международные спортивные соревнования	1	до 60	до 6
		2-3	до 40	до 4
		4-6	до 20	до 2
2. Индивидуальные, личные (групп, пар, экипажей) виды программ официальных спортивных соревнований; командные виды программ официальных спортивных соревнований, с численностью команд до 8 спортсменов включительно				
2.1.	Чемпионат России, Кубок России (сумма этапов или финал)	1	до 100	до 10
		2-3	до 80	до 8
		4-6	до 60	до 6
2.2.	Первенство России (среди молодежи), Спартакиада молодежи (финалы)	1	до 80	до 8
		2-3	до 60	до 6
		4-6	до 40	до 4
2.3.	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки),	1	до 60	до 6
		2-3	до 40	до 4

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Размер стимулирующей выплаты в % к окладу (должностному окладу) тренера-преподавателя, за результативную подготовку одного спортсмена (команды)	Размер стимулирующей выплаты в % к окладу (должностному окладу) за подготовку и (или) участие в подготовке одного спортсмена команды)
				основной персонал
	Спартакиада спортивных школ (финалы), Спартакиада учащихся (финалы)	4-6	до 20	до 2
2.4.	Межрегиональные и всероссийские официальные спортивные соревнования	1	до 40	до 4
		2-3	до 20	до 2
3. Официальные спортивные соревнования в командных игровых видах спорта, командные виды программ официальных спортивных соревнований, с численностью команд свыше 8 спортсменов				
3.1.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Чемпионате России; на Кубке России	1	до 100	до 10
		2-3	до 80	до 8
		4-6	до 60	до 6
3.2.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Первенстве России (среди молодежи); на Спартакиаде молодежи (финалы)	1	до 80	до 8
		2-3	до 60	до 6
		4-6	до 40	до 4
3.3.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Первенстве России (юниоры и юниорки, юноши и девушки); на Спартакиаде спортивных школ (финалы); на Спартакиаде учащихся (финалы)	1	до 60	до 6
		2-3	до 40	до 4
		4-6	до 20	до 2
3.4.	За подготовку команды (членов команды), занявших места на прочих межрегиональных и всероссийских официальных спортивных соревнованиях	1	до 40	до 4
		2-3	до 20	до 2

Примечание:

В перечень работников, непосредственно участвующих в подготовке спортсмена высокого класса, включаются должности основного персонала

организации (тренеры-преподаватели по смежным видам спорта, первый тренер, ранее участвовавший в подготовке спортсмена, хореографы, медицинские работники).

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

Если в период действия норматива стимулирования спортсмен улучшил спортивный результат, размер норматива стимулирования соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия.

При определении размера норматива стимулирования тренера-преподавателя в международных спортивных соревнованиях учитываются только результаты спортсменов, включенных в списки кандидатов в спортивные сборные команды Российской Федерации, а для всероссийских спортивных соревнований - включенных в спортивные сборные команды Ханты-Мансийского автономного округа - Югры.