



«В регистр»

АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ЮГОРСКА
Ханты-Мансийского автономного округа - Югры

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 23.12.2024

№ 2244-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 утратившими силу постановления администрации города Югорска:

- 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»;

- от 08.06.2023 № 765-п «О внесении изменения в постановление администрации города Югорска 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»;

- от 29.09.2023 № 1341-п «О внесении изменений в постановление администрации города Югорска 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»;

- от 17.11.2023 № 1604-п «О внесении изменений в постановление администрации города Югорска 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»;

- от 27.05.2024 № 866-п «О внесении изменения в постановление администрации города Югорска 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»;

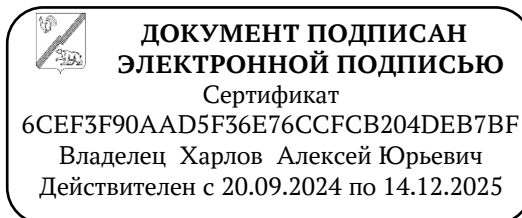
- от 18.11.2024 № 1977-п «О внесении изменений в постановление администрации города Югорска от 25.05.2023 № 710-п «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования в сфере физической культуры и спорта города Югорска».

4. Опубликовать настоящее постановление в официальном сетевом издании города Югорска, разместить на официальном сайте органов местного самоуправления города Югорска.

5. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования, но не ранее 01.01.2025.

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 23.12.2024 № 2244-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;
- порядок и условия осуществления компенсационных выплат;
- порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления;
- порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя;
- 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, в том числе имеющий трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения;

- 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 7 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. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливается приказом начальника Управления социальной политики администрации города Югорска (далее – Управление) в трудовом договоре в соответствии с настоящим Положением.

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

2. Основные условия оплаты труда

9. 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 (категории)	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (должностной оклад), рублей
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)	13 500
1.1.2.	4 квалификационный уровень	Фельдшер	14 030
1.1.3.	5 квалификационный уровень	Старшая медицинская сестра	14 559
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»		
2.1.1.	1 квалификационный уровень	Администратор, лаборант, техник	12 537

№ п/п	Квалификационные уровни (категории)	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (должностной оклад), рублей
1	2	3	4
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	13 010
2.1.3.	3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	13 501
2.2.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
2.2.1.	1 квалификационный уровень	Документовед, специалист по кадрам, экономист, инженер	15 125
2.2.2.	2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	15 730
2.2.3.	3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	16 352
2.2.4.	4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	17 012
2.2.5.	5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях	17 713
2.3.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»		
2.3.1	2 квалификационный уровень	Главный энергетик	21 548
3.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации)		

№ п/п	Квалификационные уровни (категории)	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (должностной оклад), рублей
1	2	3	4
	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	15 567
3.1.2.	Вторая квалификационная категория	Звукооператор	16 390
3.1.3.	Первая квалификационная категория	Звукооператор	17 149
3.1.4.	Высшая квалификационная категория	Звукооператор	17 845
4.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования (утверждены Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»)		
4.1.	2 квалификационный уровень	Инструктор-методист	15 824
4.2.	3 квалификационный уровень	Старший инструктор-методист	16 805

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 общеотраслевых профессий рабочих», согласно таблице 2 настоящего Положения.

Профессиональные квалификационные группы общепромышленных 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), рублей
1	2	3	4	5
1.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»			
1.1.	1 квалификационный уровень	Гардеробщик, уборщик служебных помещений, дворник, кассир билетный, рабочий по уходу за животными	1	11 523
		Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	2	11 606
		Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	3	11 692
1.2.	2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенных к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)		11 705
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	11 718

10. 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), рублей
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	15 125
2.	Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.09.2020 № 680н «Об утверждении профессионального стандарта «Системный администратор информационно-коммуникационных систем»	
2.1.	Системный администратор	15 125
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	15 125
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	13 114
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	13 705
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»	

№ п/п	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), рублей
6.1.	Инструктор-методист по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту	15 824
7.	Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 27.04. 2023 № 363н «Об утверждении профессионального стандарта «Руководитель организации (подразделения организации), осуществляющий деятельность в области физической культуры и спорта»	
7.1.	Начальник отдела	19 714
8.	Общероссийский классификатор ОК 016-94 профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР)	
8.1.	Оператор пульта управления оборудованием общественных зданий 4-го разряда	11 718
9.	Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.09.2015 № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»	
9.1.	Руководитель контрактной службы	19 714

11. Особенности оплаты и нормирования труда тренеров-преподавателей, тренеров-преподавателей по адаптивной физической культуре и спорту установлены в приложении к настоящему Положению.

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

13. 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.

14. При установлении, увеличении (индексации) размеров окладов (должностных окладов) работников производить их округление до целого рубля в сторону увеличения.

3. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат

15. 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 к заработной плате; 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).

16. 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.

17. 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.

18. 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.

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

20. 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.

21. 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.

22. 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%	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
3.	Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон	по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или)	Выплата осуществляется в соответствии со статьей 151 ТК РФ

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
1	2	3	4
	обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	объема дополнительной работы	
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
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, <u>постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»</u>
6.	Доплата за выполнение сверхурочной работы	в полуторном размере - за первые два часа работы; в двойном размере - за последующие часы. Расчет производится	Выплата осуществляется в соответствии со статьей 152 ТК РФ. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
1	2	3	4
		от части оклада (должностного оклада), приходящейся на один час работы включая все компенсационные и стимулирующие выплаты	дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно

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

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

24. К стимулирующим выплатам относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы за месяц, год.

25. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы характеризуется степенью напряженности в процессе труда и устанавливается за:

- высокую результативность работы;
- реализацию экспериментальных и инновационных проектов в сфере физической культуры и спорта;
- 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 ставки заработной платы работника или в абсолютном размере, но не более 150% оклада (должностного оклада).

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам учреждения, за исключением должностей, указанных в приложении к настоящему Положению, на срок не более года.

26. Работникам учреждения устанавливается выплата за качество выполняемых работ.

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

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ определяется локальным нормативным актом учреждения, в процентах от оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы работника или в абсолютном размере, но не более 100 % оклада (должностного оклада).

При установлении размера выплаты за качество выполняемых работ следует учитывать:

- качество выполняемой работы;
- персональный вклад каждого работника в общие результаты деятельности учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения.

28. Перечень и размеры стимулирующих выплат установлены в соответствии с таблицей 5 настоящего Положения.

Таблица 5

Перечень и размеры стимулирующих выплат

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	Не более 150% 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
		В абсолютном размере	За участие в выполнении важных работ, мероприятий, не предусмотренных трудовым договором	Единовременно, работникам - приказом учреждения, руководителю - приказом Управления

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
2.	Выплата за качество выполняемых работ	Не более 100% 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
3.	Премияльная выплата по итогам работы за месяц	До 50% от оклада (должностного оклада)	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	Ежемесячно в сроки, установленные для выплаты заработной платы
	Премияльная выплата по итогам работы за год	Устанавливается приказом учреждения, до двух окладов (должностных окладов) с начислением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях		1 раз в год

29. Премияльная выплата по итогам работы за месяц устанавливается работникам учреждения на основании показателей, учитывающих результаты труда работников, которые утверждаются локальным нормативным актом учреждения в соответствии с примерным перечнем показателей, определенных приказом Управления.

Премияльная выплата по итогам работы за месяц устанавливается с учетом личного вклада работника в осуществление основных задач и функций, определенных уставом учреждения, а также выполнением

обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Выплата премии по итогам работы за месяц работникам осуществляется на основании приказа учреждения, с учетом фактически отработанного времени по основной занимаемой должности, основному месту работы, на основании ведомости, утвержденной руководителем учреждения, с учетом предложений руководителей структурных подразделений учреждения.

30. Премияльная выплата по итогам работы за год работникам учреждения осуществляется при наличии средств по фонду оплаты труда 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 год выплачивается на основании приказа учреждения, с учетом фактически отработанного времени по основной занимаемой должности, основному месту работы.

При установлении премиальных выплат 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 сдачу отчетности.

Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за месяц, год устанавливаются в соответствии с таблицей 6 настоящего Положения:

Таблица 6

Примерный перечень показателей, за которые производится снижение размера выплаты по итогам работы за месяц, 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 20
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы,	до 20

№ п/п	Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику*
1	2	3
	постановлений, распоряжений, решений, приказов руководителя учреждения, поручений непосредственного руководителя	
3.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление недостоверной информации	до 20
4.	Несоблюдение норм трудовой дисциплины (правил внутреннего трудового распорядка учреждения, служебной этики)	до 20
5.	Причинение ущерба имуществу учреждения	до 20

**постановление Конституционного суда Российской Федерации от 15.06.2023 № 32-П*

31. Стимулирующие выплаты работникам учреждения устанавливаются в соответствии с настоящим Положением. Учреждение вправе утвердить порядок, не противоречащий настоящему Положению, регулирующий установление размера стимулирующих выплат в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности каждого работника.

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

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

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

34. Размер оклада (должностного оклада) руководителя учреждения устанавливается приказом Управления 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**

№ п/п	Наименование должностей	Оклад (должностной оклад), руб.
1.	Директор:	
1.1.	Вне группы по оплате труда	50 417
1.2.	1 группа по оплате труда руководителей	48 017
1.3.	2 группа по оплате труда руководителей	43 215
1.4.	3 группа по оплате труда руководителей	38 893
1.5.	4 группа по оплате труда руководителей	36 948
2.	Заместитель директора:	
2.1.	Вне группы по оплате труда	45 824
2.2.	1 группа по оплате труда руководителей	43 643
2.3.	2 группа по оплате труда руководителей	39 277
2.4.	3 группа по оплате труда руководителей	35 350
2.5.	4 группа по оплате труда руководителей	33 583

35. 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.

36. 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.

Конкретный размер стимулирующей выплаты руководителю устанавливается приказом Управления.

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 Управления.

Стимулирующие выплаты руководителю учреждения снижаются в следующих случаях:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение руководителем по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде, не достижение 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.

37. Иные выплаты могут быть установлены руководителю, заместителям руководителя в порядке и размерах, установленных настоящим Положением и трудовым договором.

38. Стимулирующие и иные выплаты руководителю учреждения устанавливаются в соответствии с пунктами 23, 24, 28, 29, 30, 46, 47, 51, 52 настоящего Положения.

39. Стимулирующие и иные выплаты заместителям руководителя учреждения устанавливаются с учетом достижения целевых показателей эффективности их работы, в соответствии с локальным нормативным актом учреждения, с учетом требований настоящего Положения.

40. Стимулирующие и иные выплаты исполняющему обязанности (временно исполняющему обязанности) руководителя учреждения в период отсутствия руководителя учреждения устанавливаются приказом Управления.

41. 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 8 настоящего Положения.

Таблица 8

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

Группа по оплате труда руководителей	Предельный уровень (руководитель/ работник)	Предельный уровень (заместитель руководителя/ работник)
1	2	3
Вне группы	1:6	1:5,5
1 группа	1:6	1:5,5
2 группа	1:6	1:5,5
3 группа	1:5,5	1:5
4 группа	1:5,5	1:5

42. 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 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.

43. 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

44. 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;
- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- единовременное премирование к праздничным дням и профессиональным праздникам;
- выплаты, предусматривающие особенности и специфику работы.

45. Молодым специалистам, впервые вступившим в трудовые отношения, производится единовременная выплата в размере до двух окладов (должностных окладов) с начислением на них районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях 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.

Конкретный размер и порядок установления единовременной выплаты молодым специалистам утверждается локальным нормативным актом учреждения.

46. Работникам учреждения один раз в календарном году выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска:

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется по основному месту работы и

основной занимаемой должности (профессии) на основании заявления работника. Основанием для единовременной выплаты является приказ руководителя учреждения о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Работникам, вновь принятым на работу в текущем календарном году и не отработавшим полный календарный год, единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится в размере пропорциональном отработанному времени.

Размер единовременной выплаты не может превышать 2 окладов (должностных окладов) с начислением на них районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Единовременная выплата не зависит от итогов оценки труда работника.

Работникам, принятым на неполную ставку по основному месту работы (на 0,25; 0,5; 0,75 ставки) единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится пропорционально.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска 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;
- работникам, уволенным за виновные действия.

Порядок, условия и размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска для всех работников учреждения определяется локальным нормативным актом учреждения, устанавливающим единый подход к определению размера единовременной выплаты для всех работников, включая руководящий состав.

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

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

Единовременное премирование к праздничным дням и профессиональным праздникам выплачивается работникам учреждения по основному месту работы, основной занимаемой должности в размере не более 10 тысяч рублей.

Выплата премии осуществляется не позднее месяца, следующего после наступления события.

48. Работникам учреждения устанавливаются выплаты, предусматривающие особенности и специфику работы, условий труда:

- коэффициент квалификации;
- коэффициент специфики работы;
- коэффициент эффективности деятельности работника учреждения (далее – КЭД);
- выплаты за опыт и достижения работникам, имеющим государственные и ведомственные звания и награды;
- поощрение работников физкультурно-спортивных и образовательных организаций, задействованных в работе с подростками, состоящими на учете в комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (далее - КДН и ЗП);
- надбавка за наставничество;
- выплаты за подготовку спортсмена;
- выплаты за показанный спортивный результат.

49. Работникам, занимающим должности работников физической культуры и спорта, педагогических и медицинских работников, устанавливается коэффициент квалификации, размер которого приведен в таблице 9 настоящего Положения.

Таблица 9

Размеры коэффициента квалификации

№ п/п	Уровень квалификации	Рекомендуемый размер коэффициента квалификации		Рекомендуемый размер коэффициента квалификации для медицинских работников
		тренерам, тренерам-преподавателям, инструкторам-методистам (включая старших)	иным специалистам в области физической культуры и спорта	
1	2	3	4	5
1.	Высшая квалификационная категория	до 0,8	до 0,5	до 0,3
2.	Первая квалификационная категория	до 0,5	до 0,4	до 0,2

№ п/п	Уровень квалификации	Рекомендуемый размер коэффициента квалификации		Рекомендуемый размер коэффициента квалификации для медицинских работников
		тренерам, тренерам- преподавателям, инструкторам- методистам (включая старших)	иным специалистам в области физической культуры и спорта	
1	2	3	4	5
3.	Вторая квалификационная категория (при наличии)	до 0,3	до 0,3	до 0,1

Коэффициент квалификации устанавливается работникам, занимающим должность, по которой им присвоена квалификационная категория в установленном законодательством порядке, со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории.

Выплата за наличие квалификационной категории осуществляется при условии работы по специальности, по которой работнику присвоена квалификационная категория.

Выплата за наличие квалификационной категории сохраняется в случае перевода работника на должность с одноименным наименованием «старший».

50. 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, паралимпийским, сурдлимпийским 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, имеющего непосредственное отношение к организации работы указанного специализированного отделения (отделений).

Коэффициент специфики работы для работников учреждения, осуществляющего деятельность по адаптивному спорту и адаптивной физической культуре, устанавливается в размере 0,20 к окладу (должностному окладу).

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.

50.1. КЭД устанавливается отдельным категориям работников учреждения для обеспечения достигнутого уровня соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников бюджетной сферы и среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячный доход от трудовой деятельности) в соответствии со значением, установленным Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 N 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 N 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы» (определяется на основе статистических данных Федеральной службы государственной статистики).

50.2. Перечень должностей отдельных категорий работников учреждения, определенных Указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 N 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 N 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы» в отношении которых применяется КЭД, устанавливается приказом учреждения по согласованию с Управлением.

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

51. Рекомендуемые размеры выплат за опыт и достижения работникам, имеющим государственные и ведомственные звания и награды, приведены в таблице 10 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 10

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

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

№ п/п	Наименование выплаты	Рекомендуемые размеры выплат в процентах к окладу (должностному окладу)
	Федерации и СССР; 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 нагрудный знак «Отличник физической культуры и спорта»	20
4.	За почетное звание «Почетный работник сферы образования Российской Федерации»	15
5.	Почетная грамота Министерства спорта Российской Федерации, почетные грамоты Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры и (или) Думы Ханты-Мансийского автономного округа - Югры	10
6.	Благодарность Министра спорта Российской Федерации, благодарность Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, другие ведомственные награды и звания в сферах физической культуры и спорта, образования	5

52. 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%.

53. Поощрение работников физкультурно-спортивных и образовательных организаций, привлекающих к занятию спортом детей до 18 лет, состоящих на учете в Комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (далее - КДН и ЗП).

Работникам, занимающим должности «тренер», «тренер-преподаватель», «инструктор по спорту», «инструктор – методист по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту», которые занимаются с детьми, состоящими на профилактическом учете КДН и ЗП, рекомендуется единовременная выплата в размере 10 000 рублей. Выплата производится в случае снятия занимающегося с учета КДН и ЗП и продолжающего заниматься физической культурой и спортом в течение 6 месяцев с момента снятия с учета КДН и ЗП. Для достижения положительного результата указанный работник оказывает помощь родителям или законным представителям в воспитании детей до 18 лет.

54. Надбавка за наставничество устанавливается работникам учреждения, оказывающим помощь специалистам, указанным в пункте 55 настоящего Положения, в целях их адаптации и приобретения профессиональных навыков с учетом фактически отработанного времени в размере до 15% к окладу (должностному окладу).

55. Наставничество устанавливается над:

- молодыми/начинающими специалистами;
- специалистами, осваивающими в пределах занимаемой должности новое направление деятельности (методику, технологию, оборудование);
- специалистами, состоящими в кадровом резерве;
- специалистами, назначенными на новую должность.

56. Наставниками могут быть специалисты, отвечающие следующим требованиям: стаж работы в должности не менее 5 лет и (или) наличие квалификационной категории «Педагог-наставник» или иной квалификационной категории по занимаемой должности.

57. Наставничество устанавливается продолжительностью от трех месяцев до одного года.

Продление или сокращение срока наставничества может быть осуществлено по рекомендации наставника приказом руководителя учреждения.

58. Применение выплат, предусматривающих особенности и специфику работы, условия труда, установленных пунктами 49 - 57 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 стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

59. 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

60. Фонд оплаты труда работников формируется из расчета на 12 месяцев, исходя из размеров субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из местного бюджета, и объемов средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

61. Фонд оплаты труда учреждения определяется суммированием фонда окладов (должностных окладов) и фондов компенсационных и

стимулирующих выплат, а также иных выплат, предусмотренных настоящим 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 учетом размера отчислений, учитывающим предельную величину базы для начисления страховых взносов).

62. 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.

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

64. Управление на основании настоящего Положения согласовывает структуру и предельную штатную численность учреждения исходя из обеспечения норм труда, эффективной занятости, повышения производительности труда и качества оказания муниципальных услуг.

65. Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, утверждается приказом Управления.

66. 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.

67. 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. Перечень должностей работников административно-управленческого персонала и вспомогательного персонала учреждения устанавливается приказом учреждения.

8. Заключительные положения

68. Учреждение с целью согласования структуры и предельной штатной численности учреждения, в соответствии с пунктом 65 настоящего Положения, направляет в Управление 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.

69. 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.

70. Особенности оплаты и нормирования труда тренеров-преподавателей, тренеров-преподавателей по адаптивной физической культуре и спорту установлены в приложении к настоящему Положению.

**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
тренеров-преподавателей, тренеров – преподавателей по адаптивной
физической культуре и спорту**

1. Оплата труда тренеров-преподавателей, тренеров-преподавателей по адаптивной физической культуре и спорту (далее также - тренер), реализующих дополнительные общеобразовательные программы в области физической культуры и спорта, устанавливается локальным нормативным актом учреждения по согласованию с Управлением социальной политики администрации города Югорска (далее - Управление) и осуществляется:

исходя из установленного объема тренировочной нагрузки (тренировочных часов) в неделю;

по нормативам оплаты труда тренеров за подготовку одного обучающегося, проходящего спортивную подготовку, с учетом наполняемости групп и объема тренировочной нагрузки на этапах спортивной подготовки, а в случае высокого спортивного достижения обучающимся в официальных спортивных соревнованиях - по нормативам стимулирования за подготовку спортсмена с высоким спортивным результатом. Применение одновременно обоих нормативов в отношении тренера за одного обучающегося не допускается.

2. Тренерам устанавливается ставка заработной платы за норму часов непосредственно тренерской работы в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

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

Объем учебной (преподавательской) работы, установленный на начало учебно-тренировочного периода (спортивного сезона), не может быть

изменен в текущем году (учебно-тренировочном периоде, спортивном сезоне) по инициативе работодателя, за исключением его снижения, связанного с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества спортсменов, групп.

Тренерам 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.

4. Рекомендуемые размеры нормативов оплаты труда тренера за подготовку одного обучающегося приведены в таблицах 1, 2 настоящего приложения.

Таблица 1

Рекомендуемый размер норматива оплаты труда тренера за подготовку одного обучающегося

	Этапы многолетней подготовки спортсменов	Период подготовки (лет)	Рекомендуемый размер норматива оплаты труда, в % от оклада (должностного оклада) тренера, за подготовку одного обучающегося
1	2	3	4
1.	Высшего спортивного мастерства	весь период	39
2.	Совершенствования спортивного мастерства	весь период	24
3.	Учебно-тренировочный (этап спортивной специализации)	до 2-х лет	9
		свыше 2-х лет	15
4.	Начальной подготовки	до года	3
		свыше года	6
5.	Спортивно-оздоровительный	весь период	2,2

Рекомендуемый размер норматива оплаты труда тренера по адаптивной физической культуре и спорту за подготовку одного обучающегося

N п/п	Этап спортивной подготовки спортсменов	Период спортивной подготовки (лет)	Рекомендуемый размер норматива оплаты труда, в % от оклада (должностного оклада) тренера по адаптивной физической культуре и спорту за подготовку одного обучающегося			
			спорт слепых	спорт глухих	спорт лиц с поражением ОДЛ	спорт ЛИЦ с интеллектуальными нарушениями
1	2	3	4	5	6	7
1.	Спортивно-оздоровительный	весь период	5,6	2,8	6,7	3,3
2.	Начальной подготовки	до года	6,7	2,8	6,7	3,3
		свыше года	10,0	5,0	12,5	5,6
3.	Учебно-тренировочный (этап спортивной специализации)	до года	16,7	7,4	22,2	8,5
		второй и третий годы	33,3	12,5	33,3	16,7
		четвертый и последующие годы	37,0	18,5	37,0	22,2
4.	Совершенствования спортивного мастерства	весь период	50,0	33,3	50,0	37,0
5.	Высшего спортивного мастерства	весь период	55,0	45,0	55,0	45,0

5. При применении нормативов за одного обучающегося оплата труда производится по фактической численности спортсменов в группе в пределах установленного максимального количества.

6. Кроме основного тренера к проведению учебно-тренировочных занятий могут привлекаться тренеры по смежным видам спорта (акробатике, хореографии, общей физической подготовке и другие). Порядок их привлечения и оплаты труда определяются локальным нормативным актом учреждения по согласованию с Управлением.

7. Рекомендуемые размеры норматива стимулирования за подготовку спортсмена с высоким спортивным результатом устанавливаются в соответствии с таблицей 3 настоящего приложения.

Рекомендуемый размер норматива стимулирования за подготовку одного спортсмена с высоким спортивным результатом

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Рекомендуемый размер норматива стимулирования в % к окладу (должностному окладу) тренера за результативную подготовку одного спортсмена (команды)
1	2	3	4
1. Официальные международные спортивные соревнования			
1.1.	Олимпийские, Паралимпийские, Сурдлимпийские игры, чемпионат мира	1	до 200
		2-3	до 160
		4-6	до 100
		участие	до 80
1.2.	Кубок мира (сумма этапов или финал), чемпионат Европы, Всемирная Специальная Олимпиада	1	до 160
		2-3	до 100
		4-6	до 80
		участие	до 60
1.3.	Кубок Европы (сумма этапов или финал), первенство мира	1	до 100
		2-3	до 80
		4-6	до 60
		участие	до 40
1.4.	Этапы Кубка мира, первенство Европы, Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры	1	до 80
		2-3	до 60
		4-6	до 40
		участие	до 20
1.5.	Прочие официальные международные спортивные соревнования	1	до 60
		2-3	до 40
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
		2-3	до 80
		4-6	до 60
2.2.	Первенство России (среди молодежи), Спартакиада молодежи (финалы)	1	до 80
		2-3	до 60
		4-6	до 40
2.3.	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки),	1	до 60
		2-3	до 40

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Рекомендуемый размер норматива стимулирования в % к окладу (должностному окладу) тренера за результативную подготовку одного спортсмена (команды)
1	2	3	4
	Спартакиада спортивных школ (финалы), Спартакиада учащихся (финалы)	4-6	до 20
2.4.	Межрегиональные и всероссийские официальные спортивные соревнования	1	до 40
		2-3	до 20
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
		2-3	до 80
		4-6	до 60
3.2.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Первенстве России (среди молодежи); на Спартакиаде молодежи (финалы)	1	до 80
		2-3	до 60
		4-6	до 40
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
		2-3	до 40
		4-6	до 20
3.4.	За подготовку команды (членов команды), занявших места на межрегиональных и всероссийских официальных спортивных соревнованиях	1	до 40
		2-3	до 20

Примечание:

Размер норматива стимулирования тренера за подготовку спортсмена с высоким спортивным результатом устанавливается по наивысшему нормативу на основании протоколов (выписки из протоколов) соревнований и действует с момента показанного спортсменом результата в течение 12 месяцев, 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 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.

Тренер, ранее участвовавший не менее 2 лет в подготовке спортсмена, достигшего высоких результатов в официальных спортивных соревнованиях, имеет право на стимулирующую выплату с момента показанного спортсменом результата в течение 12 месяцев, а по международным соревнованиям - до проведения следующих международных соревнований данного уровня.

8. Тренерам на начальном и учебно-тренировочном этапах при первичном трудоустройстве по профильной специальности в организации, реализующие дополнительные общеобразовательные программы в области физической культуры и спорта, в течение первых 4 лет рекомендуется устанавливать стимулирующие выплаты к ставке заработной платы в размере до 50%.

9. Тренеру при трудоустройстве в физкультурно-спортивную организацию, где он проходил спортивную подготовку (обучался по дополнительным образовательным программам спортивной подготовки) в качестве спортсмена на этапах спортивной подготовки, рекомендуется устанавливать стимулирующую выплату к ставке заработной платы.