



«В регистр»

АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ЮГОРСКА
Ханты-Мансийского автономного округа - Югры

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 22 сентября 2022 года

№ 2021-п

Об утверждении Положения
об установлении системы оплаты труда
работников муниципальных учреждений
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:

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

2. Руководителям муниципальных учреждений 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 01.02.2018 № 308 «Об утверждении примерного Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта города Югорска»;

- от 16.01.2019 № 79 «О внесении изменений в постановление администрации города Югорска от 01.02.2018 № 308 «Об утверждении примерного Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта города Югорска»;

- от 25.03.2019 № 582 «О внесении изменений в постановление администрации города Югорска от 01.02.2018 № 308 «Об утверждении примерного Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта города Югорска»;

- от 18.03.2020 № 442 «О внесении изменений в постановление администрации города Югорска от 01.02.2018 № 308 «Об утверждении примерного Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта города Югорска»;

- от 06.08.2021 № 1437-п «О внесении изменений в постановление администрации города Югорска от 01.02.2018 № 308 «Об утверждении примерного Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта города Югорска»;

- от 25.04.2022 № 816-п «О внесении изменений в постановление администрации города Югорска от 01.02.2018 № 308 «Об утверждении примерного Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта города Югорска»;

- от 27.06.2022 № 1373-п «О внесении изменений в постановление администрации города Югорска от 01.02.2018 № 308 «Об утверждении примерного 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.

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

Глава города Югорска

А.Ю. Харлов

**Приложение
к постановлению
администрации города Югорска
от 22 сентября 2022 года № 2021-п**

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

1. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации и регулирует порядок, условия оплаты труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта города Югорска (далее - работники, учреждения) и определяет:

- основные условия оплаты труда работников учреждений;
- порядок и условия осуществления компенсационных выплат;
- порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления;
- порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей;
- порядок и условия установления иных выплат;
- 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 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.

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 муниципального учреждения наименования двойных должностей работников, должностной оклад устанавливается по наименованию первой должности.

5. Размер минимальной заработной платы работников муниципальных учреждений не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной в Ханты - Мансийском автономном округе - Югре (далее - автономный округ).

Если прожиточный минимум трудоспособного населения в автономном округе выше минимального размера оплаты труда, доплата работникам производится до величины прожиточного минимума.

В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае если заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые

обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального размера оплаты труда либо величины прожиточного минимума трудоспособного населения, доплата производится до соответствующего уровня, без учета повышенной оплаты за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за вредные и (или) опасные условия труда, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

В случае отработки менее установленной месячной нормы рабочего времени по уважительным причинам (очередной оплачиваемый отпуск, отпуска, предоставляемые работнику в соответствии со статьями 128, 173, 174, 176, 255, 256, 257, 262, 263 Трудового кодекса Российской Федерации, дни временной нетрудоспособности), доплата до минимального размера оплаты труда либо до величины прожиточного минимума трудоспособного населения, установленного в автономном округе, производится пропорционально отработанному времени.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников осуществляется работодателем в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

6. Работникам, принятым на неполную ставку (норму часов) по основному месту работы (на 0,25; 0,5; 0,75 ставки), производится доплата до минимального размера оплаты труда либо до величины прожиточного минимума трудоспособного населения, установленного в автономном округе, пропорционально отработанному времени.

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

8. 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.

9. Система оплаты труда работников учреждения, включая размеры 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 Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и законами автономного округа, содержащими нормы трудового права, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

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

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

2. Основные условия оплаты труда

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

Должностные оклады работников учреждения устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам согласно таблице 1.

Должностные оклады работникам по должностям, не отнесенным к профессиональные квалификационные группы, устанавливаются согласно таблице 2.

Должностные оклады рабочих учреждения устанавливаются на основе

отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих согласно таблице 3.

Должностные оклады работников отделений (отделов), осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам в муниципальных учреждениях физической культуры и спорта устанавливаются в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

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	Должностной оклад (оклад), руб.
1	2	3	4
1.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников физической культуры и спорта (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.02.2012 № 165-н)		
1.1.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня		
1.1.1.	2 квалификационный уровень	Инструктор-методист по спорту; инструктор-методист по спортивной подготовке; инструктор-методист по ГТО; инструктор-методист по адаптивной физической культуре; тренер; тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре; тренер-хореограф, тренер-преподаватель	10 518,0
1.1.2.	3 квалификационный уровень	Специалист по подготовке спортивного инвентаря; старшие: инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций; инструктор-методист по адаптивной физической культуре	11 332,0

№ п/п	Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (оклад), руб.
1	2	3	4
2.	Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников (утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526)		
2.1.	Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
2.1.1.	3 квалификационный уровень	Медицинская сестра; медицинская сестра по физиотерапии.	8 593,0
2.1.2.	4 квалификационный уровень	Фельдшер	9 032,0
3.	Профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих (утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н)		
3.1.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
3.1.1.	1 квалификационный уровень	Делопроизводитель; кассир	7 122,0
3.2.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
3.2.1.	1 квалификационный уровень	Администратор; лаборант, техник КИПиА	7 795,0
3.2.2.	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	8 188,0
3.2.3.	3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	8 594,0

№ п/п	Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (оклад), руб.
1	2	3	4
3.2.4.	4 квалификационный уровень	Механик	9 032,0
3.3.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
3.3.1.	1 квалификационный уровень	Бухгалтер; документовед; кассир; инженер; инженер-программист (программист) ; инженер-энергетик (энергетик) ; инженер-электроник (электроник) ; специалист по кадрам; специалист по охране труда; специалист по безопасности; экономист; юрисконсульт	9 939,0
3.3.2.	2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	10 439,0
3.3.3.	3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	10 956,0
3.3.4.	4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	11 504,0
3.3.5.	5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях	12 083,0
3.4.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»		
3.4.1.	1 квалификационный уровень	Начальник отдела	13 741,0
3.4.2.	2 квалификационный уровень	Главный энергетик	15 259,0

№ п/п	Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (оклад), руб.
1	2	3	4
4.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников сельского хозяйства (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17.07.2008 № 339н)		
4.1.	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников сельского хозяйства третьего уровня»		
4.1.1.	1 квалификационный уровень	Ветеринарный врач	9 939,0
5.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570)		
5.1.	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		
5.1.1.	Без квалификационной категории	Звукооператор	10 045,0

Таблица 2

Размеры окладов (должностных окладов) по должностям, не включенными в профессиональные квалификационные группы

Размеры окладов (должностных окладов) по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (утверждены Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.09.2015 № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»)		
1	Специалист по закупкам	9 939,0

Должностные оклады рабочих 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 3.

Таблица 3

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 должностного оклада (рублей)
1	2	3	4	5
1.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»			
1.1.	1 квалификационный уровень	Гардеробщик; уборщик служебных помещений; дворник; сторож (вахтер); кладовщик; кассир билетный; рабочий по уходу за животными; оператор пункта управления оборудованием	1	6 777,0
		Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; кладовщик; оператор пункта управления оборудованием	2	6 846,0
		Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; оператор пункта управления оборудованием	3	6 914,0
1.2.	2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенных к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» старший по смене		6 925,0
2.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»			

№ п/п	Профессиональный квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих	Размер разряда работника в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3	4	5
2.1.1	1 квалификационный уровень	Слесарь-ремонтник; водитель автомобиля; рабочий по комплексному обслуживанию зданий; слесарь-сантехник; слесарь по обслуживанию тепловых сетей; электромонтер по ремонту и обслуживанию оборудования, электрик; оператор пункта управления оборудованием	4	6 935,0
		Водитель автомобиля; коневод; оператор пункта управления оборудованием	5	7 004,0

13. Особенности оплаты и нормирования труда:

- тренерского состава, установлены в приложении 1 к настоящему Положению;

- работников отделений (отделов), осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам в муниципальных учреждениях физической культуры и спорта, установлены в приложении 2 к настоящему Положению.

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

15. 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.

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

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, 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 выполнении работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работу в выходные и праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

18. Выплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

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, 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. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьями 148, 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации 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 выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных производится в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации. Их виды, размеры и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

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

22. Размер выплат, указанных в настоящем разделе оформляется трудовым договором и приказом работодателя.

23. Выплаты, указанные в настоящем разделе, начисляются к должностному окладу (окладу) и не образуют увеличения должностного оклада (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.

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 Трудового кодекса Российской Федерации и Положением о гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансовое обеспечение которых осуществляется из бюджета города Югорска, утвержденным решением Думы города Югорска.

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
1	2	3	4
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 Трудового кодекса Российской Федерации 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 обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	до 100% к должностному окладу работника	Выплата осуществляется в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации и не учитывается для исчисления других компенсационных выплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях
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.	Выплата осуществляется в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации

№ 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 должностного оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время с 22 часов до 6 часов	Выплата осуществляется в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» и не учитывается для исчисления других компенсационных выплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях
6.	Доплата за выполнение сверхурочной работы	в полуторном размере- за первые два часа работы; в двойном размере- за последующие часы. Расчет производится от части должностного оклада, приходящейся на один час работы	Выплата осуществляется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. 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 должностного оклада	По результатам специальной оценки условий труда рабочего места.

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

25. Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, с учётом доведённых бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Стимулирующие выплаты работникам отделений (отделов), осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам в муниципальных учреждениях

физической культуры и спорта устанавливаются в соответствии с пунктом 17 приложения 2 к настоящему Положению.

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 календарный год.

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

высокую результативность работы;

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 и (или) коллективным договором, в процентах от оклада (должностного оклада) или в абсолютном размере, но не более 50 процентов оклада (должностного оклада).

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

28. Работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты за качество выполняемых работ:

выплата за качество;

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.

29. Выплата за качество 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 и (или) коллективным договором, в процентах от оклада (должностного оклада) или

в абсолютном размере.

30. Рекомендуемые размеры стимулирующей выплаты работникам 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, приведены в пункте 9 приложения 1 к настоящему Положению.

31. Выплата за выслугу лет устанавливается работникам учреждения в процентном отношении к окладу (должностному окладу) согласно таблице 5.

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

Размеры выплат за выслугу лет

Показатель	Размер выплаты за выслугу лет, в процентах к должностному окладу (окладу)
от 1 до 5 лет	5
от 5 до 10 лет	10
от 10 до 20 лет	15
свыше 20 лет	20

32. Премияльная 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 учреждения, в размере до двух месячных

фондов оплаты труда, с учётом фактически отработанного времени по основной занимаемой должности, основному месту работы.

При установлении премиальной 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.

33. Фактически отработанным временем считается период времени по табелю учета рабочего времени, в течение которого работник исполнял свои должностные обязанности, то есть исключается время нахождения в очередном отпуске, учебном отпуске, в отпуске без сохранения заработной платы, в отпуске по уходу за ребенком, период временной нетрудоспособности (больничный лист).

34. Право на получение премиальной выплаты по итогам работы за год пропорционально отработанному времени сохраняется за работником, уволившимся до окончания текущего года по следующим основаниям:

при выходе на пенсию;

по уходу за ребенком;

в связи с призывом в ряды Вооруженных сил;

при зачислении в учебное заведение (дневное обучение);

при переводе в другое муниципальное учреждение города Югорска;

по сокращению численности или штата работников;

при признании работника полностью нетрудоспособным, в соответствии с медицинским заключением;

по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон в случае восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению суда.

35. При наличии нарушений условий для установления премиальной выплаты по итогам работы за год, размер выплаты производится не в максимальном (полном) размере.

Премиальная выплата по итогам работы за год не выплачивается уволенным по собственному желанию и за виновные действия.

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

Таблица 6

Перечень показателей, за которые производится снижение размера премиальной 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%

37. 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.

Стимулирующие выплаты работников отделений (отделов), осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам в муниципальных учреждениях физической культуры и спорта устанавливаются в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

38. Порядок осуществления стимулирующих выплат работникам 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 в реализации целей и задач деятельности учреждения.

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

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

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

41. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается приказом Управления социальной политики администрации города Югорска и оформляется трудовым договором, с учетом группы по оплате труда руководителей.

Размеры должностных окладов руководителя учреждения, его заместителей установлены в таблице 7.

Таблица 7

Размеры должностных окладов руководителя учреждения, его заместителей

Наименование должностей	Должностной оклад, руб.
1	2
Директор:	
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

Наименование должностей	Должностной оклад, руб.
1	2
3 группа по оплате труда руководителей	29 185,0
4 группа по оплате труда руководителей	27 726,0

42. Компенсационные выплаты устанавливаются руководителю, заместителям руководителя учреждения в зависимости от условий их труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных разделом 3 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.

Целевые показатели эффективности работы учреждения, критерии оценки эффективности и результативности работы руководителя для установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы утверждаются приказом Управления социальной политики администрации города Югорска.

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

Перечень и размеры стимулирующих выплат руководителю учреждения

№ п/п	Наименование выплаты	размер выплаты	Основание, условия	Периодичность осуществления выплаты, источник
1	За интенсивность и высокие результаты работы	до 50 %	Ежегодно, приказ управления социальной политики	Ежемесячно за счет средств, поступающих в рамках муниципального задания
2	За качество выполняемой работы	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, в соответствии с пунктом 31 настоящего Положения	Ежемесячно за счет средств, поступающих в рамках муниципального задания
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

№ п/п	Наименование выплаты	размер выплаты	Основание, условия	Периодичность осуществления выплаты, источник
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 руководителю учреждения по итогам работы за квартал, год, устанавливаются в соответствии с таблицей 9.

Таблица 9

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

№ п/п	Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение руководителем по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде.	до 20%
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%

№ п/п	Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
3.	Причинение ущерба муниципальному образованию, учреждению, выявленных в отчетном периоде по результатам контрольных мероприятий, осуществляемых управлением контроля администрации города Югорска и других органов в отношении учреждения или за предыдущие периоды, но не более чем за 2 года.	до 20%
4.	Наличие случаев производственного травматизма	до 20%
5.	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 20%

45. Иные выплаты руководителю учреждения устанавливаются, в соответствии с пунктами 51, 52, 53, 55, 56, 59, 60 настоящего Положения.

46. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей учреждений, его заместителей и средней заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей не может превышать соотношений, приведенных в таблице 10.

Таблица 10

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей учреждений, его заместителей и средней заработной платы работников учреждений (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 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.

К иным выплатам отнесены следующие выплаты:

единовременная выплата молодым специалистам;

материальная помощь к отпуску на профилактику заболеваний;

единовременная выплата к праздничным дням и профессиональным праздникам;

единовременная выплата к юбилейным датам работника;

надбавка водителям за классность;

выплаты, предусматривающие особенности работы, условий труда.

50. Молодым специалистам, впервые вступившим в трудовые отношения, производится единовременная выплата.

Единовременная выплата молодым специалистам производится 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.

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

Материальная помощь к отпуску на профилактику заболеваний осуществляется по основному месту работы и основной занимаемой должности (профессии).

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 не может превышать двух месячных фондов оплаты труда по основной должности. Материальная помощь не зависит от итогов оценки труда работника.

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 автономном округе.

В случае, если прожиточный минимум для трудоспособного населения, установленный в автономном округе 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 автономном округе на момент начисления материальной помощи на профилактику заболеваний работнику.

Основанием для выплаты материальной помощи к отпуску на профилактику заболеваний является приказ руководителя учреждения о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

Материальная помощь к отпуску на профилактику заболеваний не выплачивается:

работникам, принятым на работу по совместительству;

работникам, заключившим срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев).

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

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 и средств, поступающих от предпринимательской и 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, руководителя, заместителей руководителя, но не более 2 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 работников учреждения выплачивается по приказу руководителя, а руководителю учреждения - на основании распоряжения (приказа) работодателя, за счет средств от приносящей доход деятельности.

Начисление единовременной выплаты к юбилейным датам работников учреждения производится пропорционально норме часов, установленной по занимаемой должности (0,25; 0,5; 0,75 ставки), но не более чем на одну ставку за норму часов, установленную законодательством по основному месту работы.

Размер единовременной выплаты к юбилейным датам (50 и 55 лет, в последующем каждые пять лет) работников, проработавших в бюджетной сфере не менее 10 лет, определяет руководитель учреждения (не более месячного фонда оплаты труда), а руководителю учреждения - работодатель.

Единовременные выплаты к юбилейным датам выплачиваются всем работникам, состоящим в списочном составе учреждения на дату издания приказа руководителя учреждения.

54. Водителям учреждения устанавливается ежемесячная надбавка за классность к должностному окладу (окладу):

имеющим 2-й класс - до 10 процентов;

имеющим 1-й класс - до 25 процентов.

при работе на нескольких видах транспортных средств, выполнении функций механика и слесаря при отсутствии их в штате - до 30 процентов.

Водителям, которые прошли соответствующую подготовку и получили удостоверение с отметкой, дающей право управления определенными категориями транспортных средств, с учетом квалификации присваивается второй или первый класс.

Квалификация второго класса присваивается при непрерывном стаже работы не менее трех лет в качестве водителя третьего класса.

Квалификация первого класса присваивается при непрерывном стаже работы не менее двух лет в качестве водителя второго класса.

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

персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному

окладу);

коэффициент квалификации;

коэффициент специфики работы;

выплаты за опыт и достижения работникам, имеющим государственные и ведомственные звания и награды.

56. 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.

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

Таблица 11

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

Уровень квалификации	Размер повышающего коэффициента квалификации
Высшая квалификационная категория	0,5
первая квалификационная категория	0,3

Уровень квалификации	Размер повышающего коэффициента квалификации
вторая квалификационная категория (при наличии)	0,2

* Методические рекомендации по организации спортивной подготовки в Российской Федерации (письмо Министерства спорта Российской Федерации от 12.05.2014 № ВМ-04-10/2554)

Примечание: Присвоение работникам высшей квалификационной категории осуществляется аттестационной комиссией Департамента физической культуры и спорта Ханты-Мансийского автономного округа - Югры с учетом требований к результатам их работы, рекомендованных федеральным органом исполнительной власти в области физической культуры и спорта. Первая и вторая квалификационная категория присваивается приказом Управления социальной политики администрации города Югорска.

58. Коэффициент специфики работы учитывает особенности деятельности учреждения, осуществляющего спортивную подготовку, а также специализированных отделений по видам спорта внутри учреждения.

Коэффициент специфики работы для работников специализированных по олимпийским видам спорта отделений учреждения, осуществляющего спортивную подготовку, устанавливается в размере 15 процентов к должностному окладу (окладу) тренерского состава, имеющих непосредственное отношение к организации работы указанного специализированного отделения (отделений). При этом для тренеров учитывается фактический объем тренерской нагрузки.

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

59. Размеры выплат за опыт и достижения работникам, имеющим государственные и ведомственные звания и награды, приведены в таблице 12.

При наличии нескольких оснований для установления надбавки, надбавка устанавливается по одному (наивысшему) основанию и выплачивается по основному месту работы работника и основной занимаемой должности.

Таблица 12

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

№ п/п	Наименование выплаты	Размеры выплат в процентах к должностному окладу
1.	За почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», За государственные награды, включая почетные звания Российской Федерации и СССР, За почетные спортивные звания «Заслуженный тренер России», «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный мастер спорта СССР»	50%
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%

60. Работникам, имеющим ученую степень, устанавливается надбавка в процентах к должностному окладу (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 процентов;

за ученую степень кандидата наук - в размере 20 процентов.

61. Применение выплат, предусматривающих особенности работы, условий труда пунктами 57-61 не образует новый оклад (должностной

оклад) и не учитывается 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.

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

7. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения

63. Фонд оплаты труда работников формируется из расчёта на 12 месяцев, исходя из объёма субсидий, предоставляемых из бюджета на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

64. Фонд оплаты труда учреждения определяется суммированием окладного фонда (должностных окладов) и фондов компенсационных и стимулирующих выплат, а также иных выплат, предусмотренных положением. При формировании фонда учитываются средства на доплату до уровня минимальной заработной платы в соответствии с пунктом 5 настоящего Положения. 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).

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

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

67. 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 определённых уставом учреждения целей его деятельности, а также их непосредственные руководители.

68. Предельная доля годового фонда оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала учреждения не должна превышать 40 % от общего фонда оплаты труда учреждения.

Приложение 1
к Положению
об установлении системы оплаты труда
работников муниципальных учреждений
физической культуры и спорта
города Югорска

Особенности оплаты и нормирования труда тренерского состава

1. Оплата труда тренеров осуществляется в зависимости от объема недельной тренировочной нагрузки, исходя из установленного размера оклада.

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

3. Наполняемость тренировочных групп и объем 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.

Таблица 1

Параметры применения наполняемости и количественного состава групп, объема 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 (астрономических часов за неделю)
1	2	3	4	5	6
1.	Спортивно-оздоровительный	Весь период	10	30	до 6
2.	Начальной подготовки	До одного года	устанавливается учреждением	25	6

№ п/п	Этапы многолетней подготовки спортсменов	Период обучения (лет)	Минимальная наполняемость групп (человек)	Максимальный количественный состав группы (человек)	Максимальный объем тренировочной нагрузки (астрономических часов за неделю)
1	2	3	4	5	6
		Свыше одного года		20	8
3.	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

4. При объединении в одну группу занимающихся, разных по возрасту и спортивной подготовленности, должны выполняться следующие условия:

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

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

для командных игровых видов спорта количественный состав не должен превышать двух игровых составов с учетом соблюдения правил техники безопасности на 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.

5. Перевод спортсмена на последующий этап спортивной подготовки

осуществляется по результатам сдачи контрольно-переводных нормативов, установленных федеральным стандартом спортивной подготовки по виду спорта, принимаемых комиссией по виду спорта, руководителем учреждения.

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

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

8. Кроме основного тренера к проведению тренировочных занятий могут привлекаться тренеры 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.

9. Размеры стимулирующей выплаты устанавливаются в соответствии с таблицей 2.

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 должностному окладу тренера, за результативную подготовку одного спортсмена (команды)	Размер стимулирующей выплаты в % к должностному окладу за подготовку и (или) участие в подготовке одного спортсмена команды)
				основной персонал ¹
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 должностному окладу тренера, за результативную подготовку одного спортсмена (команды)	Размер стимулирующей выплаты в % к должностному окладу за подготовку и (или) участие в подготовке одного спортсмена команды)
				основной персонал ¹
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
		участие	-	-
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

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Размер стимулирующей выплаты в % к должностному окладу тренера, за результативную подготовку одного спортсмена (команды)	Размер стимулирующей выплаты в % к должностному окладу за подготовку и (или) участие в подготовке одного спортсмена (команды)
				основной персонал ¹
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), Спартакиада спортивных школ (финалы), Спартакиада учащихся (финалы)	1	до 60	до 6
		2-3	до 40	до 4
		4-6	до 20	до 2
2.4.	Прочие 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),	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 должностному окладу тренера, за результативную подготовку одного спортсмена (команды)	Размер стимулирующей выплаты в % к должностному окладу за подготовку и (или) участие в подготовке одного спортсмена команды)
				основной персонал ¹
	занявшей места: на Первенстве России (юниоры и юниорки, юноши и девушки); на Спартакиаде спортивных школ (финалы); на Спартакиаде учащихся (финалы)	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

В перечень работников, непосредственно участвующих в подготовке спортсмена высокого класса, включаются должности основного персонала организации (тренеры по смежным видам спорта, первый тренер, тренер, ранее участвовавший в подготовке спортсмена, хореографы, медицинские работники).

Размер стимулирующей выплаты тренерам (по основной занимаемой должности и по основному месту работы) 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 стимулирующей выплаты спортсмен улучшил спортивный результат, размер стимулирующей выплаты соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия.

В таблице 2 для международных спортивных соревнований

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.

За участие в выполнении важных работ, мероприятий, указанных в перечне показателей (таблица 3) производится единовременная выплата за интенсивность и высокие результаты труда на основании приказа по учреждению:

Таблица 3

Показатели для установления единовременной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (участие в выполнении важных работ, мероприятий)

Показатель премирования	Сумма разовых выплат, руб.	Основание
Участие в городских, окружных, региональных профессиональных конкурсах	до 5000	протокол, приказ, письмо
Подготовка победителей и лауреатов конкурсов, фестивалей, премий	1 место - 5000 2 место - 4000 3 место - 3000	диплом, грамота, письмо
Подготовка победителей и призеров соревнований международного и всероссийского уровня	1 место - 5000 2 место - 4000 3 место - 3000	Протокол соревнований
Подготовка победителей и призеров первенства ХМАО-Югры	1 место - 3 000 2 место - 2 000 3 место - 1 000	Протокол соревнований
Подготовка победителей и призеров Уральского Федерального округа	1 место - 5 000 2 место - 4 000 3 место - 3 000	Протокол соревнований
Подготовка спортсмена высокого класса (МС, МСМК, ЗМС)	10 000	Приказ Минспорта РФ
Работы, связанные с подготовкой учреждения к новому учебному году (спортивных площадок, территорий, помещений, спортивного оборудования и т.д.)	от 2000 до 15000	акт приемки учреждения
Качественная организация каникулярного отдыха (лагерь с дневным пребыванием детей) при условии использования всех выделенных средств на организацию каникулярного отдыха	от 2000 до 15000	Отсутствие травматизма, 100% освоение средств предусмотренных на организацию отдыха.

Показатель премирования	Сумма разовых выплат, руб.	Основание
Организация общегородских мероприятий на базе учреждения силами учреждения	до 3000	Качественная организация мероприятий (отсутствие обоснованных жалоб)
Выполнение единовременных работ, не связанных непосредственно с должностными обязанностями, увеличение объема работы в связи с дополнительными функциями	до 5000	Своевременное и качественное выполнение работ

Приложение 2
к Положению
об установлении системы оплаты труда
работников муниципальных учреждений
физической культуры и спорта
города Югорска

Особенности оплаты и нормирования труда работников отделений
(отделов), осуществляющих образовательную деятельность по
дополнительным общеобразовательным программам в муниципальных
учреждениях физической культуры и спорта города Югорска
(далее - Особенности оплаты)

1. Система оплаты труда работников отделений (отделов), осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам в муниципальных учреждениях физической культуры и спорта города Югорска (далее-работники, отделения) устанавливает схемы расчета должностных окладов, тарифных ставок, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, иные выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

2. Основные понятия и определения:

- должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих, иных выплат;

- базовый коэффициент - относительная величина, зависящая от уровня образования;

- коэффициент специфики работы - относительная величина, зависящая от условий труда;

- коэффициент квалификации - относительная величина, зависящая от уровня квалификации работника;

- коэффициент масштаба управления - относительная величина, зависящая от группы по оплате труда, определяемой на основе объемных показателей;

- коэффициент уровня управления - относительная величина, зависящая от занимаемой должности, отнесенной к 1 - 3 уровню управления;

- коэффициент территории - относительная величина, зависящая от месторасположения организации (в городской или сельской местности).

- 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.

3. Перечень категорий и должностей работников отделений, указан в таблице 1 настоящих Особенности оплаты.

Таблица 1

№ п/п	Категория работников	Наименование должностей
1	Руководители структурных подразделений учреждения	начальник отделения (отдела) дополнительного образования
2	Педагогические работники	Педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель, старший тренер-преподаватель

4. Схема расчетов должностных окладов, тарифных ставок устанавливается исходя из ставки заработной платы в размере 6 826 рублей (далее - ставка заработной платы).

5. Схема расчета должностного оклада работника отделения устанавливается:

- для категории «педагогические работники» путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента квалификации, увеличенной на единицу;

- для категории «руководители структурных подразделений», путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями (если деятельность связана с образовательным процессом), произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента квалификации, увеличенной на единицу.

6. Ежемесячная надбавка за ученую степень, при условии ее соответствия профилю деятельности учреждения или занимаемой

должности, устанавливается работникам отделений в размере 2500 рублей - за ученую степень доктора наук, 1600 рублей - за ученую степень кандидата наук.

Основанием для ежемесячной надбавки за ученую степень является приказ (распоряжение) руководителя учреждения согласно документам, подтверждающим ее наличие.

Начисление ежемесячной надбавки за ученую степень осуществляется исходя из фактически отработанного времени с учетом установленной нагрузки.

7. Надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается педагогическим работникам отделений (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) по основному месту работы в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями. Размер вышеуказанной выплаты составляет 50 рублей.

Начисление надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями осуществляется ежемесячно исходя из фактически отработанного времени без учета установленной нагрузки. Установленная надбавка входит в расчет среднего заработка в установленном порядке.

На надбавку начисляется районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в максимальном размере, независимо от размера установленной работнику процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

8. Размер базового коэффициента указан в таблице 2 настоящих Особенности оплаты.

Таблица 2

Размер базового коэффициента

Уровень образования руководителя, специалиста, служащего	Размер базового коэффициента
Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «специалист» или квалификации (степени) «магистр»	1,50

Уровень образования руководителя, специалиста, служащего	Размер базового коэффициента
Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «бакалавр»	1,40
Среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена, неполное высшее образование	1,30
Среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,20
Среднее общее образование	1,10

9. Коэффициент территории в городской местности составляет - 1,0.

10. Размер коэффициента специфики работы указан в таблице 3 настоящих Особенности оплаты.

Таблица 3

Размер коэффициента специфики работы

Виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности (коэффициент применяется на ставку работы): - заведование учебным, методическим кабинетом, секцией, лабораторией, опытным участком (коэффициент применяется на ставку работы); - руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы).	0,05
Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности (коэффициент применяется на ставку работы): - заведование спортивным залом, учебно-консультационным пунктом (коэффициент применяется на ставку работы).	0,10
Использование в реализации дополнительных общеобразовательных программ современных методов и форматов обучения, направленных на развитие метапредметных навыков, навыков проектной, учебно-исследовательской деятельности, взаимодействие между обучающимися посредством равного обмена знаниями, умениями, навыками (взаимное обучение) (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,35

Виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
Работа в отделении дополнительного образования: - специалистов (кроме педагогических работников) - служащих	0,37 0,32

11. Коэффициент квалификации состоит из:

- коэффициента за квалификационную категорию;
- коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР.

Коэффициент квалификации для работников устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию, коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР.

12. Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается работникам в размере, приведенном в таблице 4 настоящих Особенности оплаты.

Таблица 4

Размер коэффициента за квалификационную категорию

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за квалификационную категорию
Квалификационная категория:	
высшая категория	0,20
первая категория	0,10
вторая категория	0,05

13. Коэффициент за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР или коэффициент за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, или коэффициент за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР устанавливается работникам отделения.

Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР указан в таблице 5 настоящих Особенности оплаты.

Таблица 5

Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР
Государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе:	
ордена, медали, знаки	0,20
почетные, спортивные звания:	
«Народный...»	0,25
«Заслуженный...»	0,20
«Мастер спорта...»	0,05

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР
«Мастер спорта международного класса...»	0,15
«Гроссмейстер...»	0,05
«Лауреат премий Президента Российской Федерации», «Лауреат премий Правительства Российской Федерации»	0,15
почетные грамоты органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,05
в сфере культуры почетные звания:	
«Лауреат международных конкурсов, выставок»	0,15
«Лауреат всероссийских конкурсов, выставок, поддерживаемых Министерством культуры Российской Федерации»	0,05
Награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, в том числе:	
медали, знаки	0,15
почетные звания	0,15
почетные грамоты Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры	0,05
почетные грамоты Думы Ханты-Мансийского автономного округа - Югры	0,05
благодарности Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры	0,05
Ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе:	

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР
Золотой знак отличия	0,20
медаль К.Д. Ушинского, медаль Л.С. Выготского	0,15
нагрудный знак «Почетный работник..», почетное звание «Почетный работник...», «Отличник народного просвещения»	0,15
иные нагрудные знаки, за исключением знака «За милосердие и благотворительность»	0,05
благодарственные письма (благодарности) органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР	0,05

При наличии нескольких оснований для установления коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

14. Коэффициент масштаба управления устанавливается на основе отнесения учреждения к группе по оплате труда.

Объемные показатели и порядок отнесения муниципальных учреждений физической культуры и спорта города Югорска к группам по оплате труда для установления масштаба управления руководителям структурных подразделений утверждаются приказом главного распорядителя бюджетных средств.

Размер коэффициента масштаба управления приведен в таблице 6 настоящих Особенности оплаты.

Таблица 6

Размер коэффициента масштаба управления

Группа по оплате труда	Размер коэффициента масштаба управления
Группа 1	0,30
Группа 2	0,20
Группа 3	0,10
Группа 4	0,05

15. Коэффициент уровня управления устанавливается руководителям структурных подразделений на основе отнесения занимаемой ими должности к уровню управления.

Перечень должностей руководителей структурных подразделений по уровням управления утверждается приказом главного распорядителя бюджетных средств.

Размер коэффициента уровня управления установлен в таблице 7 настоящих Особенности оплаты.

Таблица 7

Размер коэффициента уровня управления

Уровень управления	Размер коэффициента уровня управления
Уровень 1	1,085
Уровень 2	0,833
Уровень 3	0,375

16. Порядок и условия выплат компенсационного характера работникам отделений производится в соответствии с разделом III Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта города Югорска.

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

17.1. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату, а также

поощрение за выполненную работу:

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

При оценке эффективности работы различных категорий работников, включая решение об установлении (снижении) выплат стимулирующего характера, принимается с осуществлением демократических процедур (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

17.2. Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 8 настоящих Особенности оплаты.

Таблица 8

Перечень и размеры стимулирующих выплат работникам

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1.1	За интенсивность и высокие результаты работы	В абсолютном размере	руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам	Ежемесячно, за счет средств от приносящей доход деятельности
1.2	Выплата за качество выполняемой работы	0-100% (для вновь принятых за первый месяц работы - 15%)	Руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам в соответствии с показателями эффективности деятельности	Ежемесячно
		В абсолютном размере	За особые достижения при оказании услуг (выполнении работ) по факту получения результата в соответствии с показателями эффективности деятельности	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
1.3.	Премиальная выплата по итогам работы			

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1.3.1.	За квартал	0 - 1,0 фонда оплаты труда работника	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 квартал
1.3.2.	За год	0 - 1,5 фонда оплаты труда работника		1 раз в год

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

- высокую результативность работы;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб организации.

Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом учреждения. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника или в абсолютном размере.

Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются локальным актом учреждения.

17.4. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников отделений, утверждаемыми локальным

нормативным актом учреждения, в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности учреждения, установленным главным распорядителем бюджетных средств.

В качестве критериев оценки эффективности деятельности работников отделений используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов учреждения (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

Индикатор должен быть представлен в исчислимом формате (в единицах, штуках, долях, процентах и прочих единицах измерений) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов.

Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых показателей эффективности деятельности учреждения и отдельных категорий работников.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника или в абсолютном размере. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом учреждения.

Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится не чаще 1 раза в полугодие или год (календарный или учебный) по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников отделения.

Вновь принятым работникам выплата за качество выполняемых работ за первый месяц работы устанавливается в размере 15%, а далее в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, установленные в учреждении.

Дополнительно за качество выполняемых работ может быть установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом учреждения. Размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютных размерах и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого

учреждением в соответствии с разделом 7 Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта города Югорска.

17.5. Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за квартал, год в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения.

Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год работникам отделения выплачивается при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии с разделом 7 Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта города Югорска.

Предельный размер выплаты по итогам работы за квартал составляет не более 1,0 фонда оплаты труда, по итогам работы за год не более 1,5 фонда оплаты труда работника. Начисление выплаты по итогам работы осуществляется по основной занимаемой должности, пропорционально отработанному времени.

Премияльная выплата по итогам работы за I, II, III квартал выплачивается до 20 числа месяца, следующего за отчетным периодом, за IV квартал, год в декабре текущего финансового года.

Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год не выплачивается работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.

Примерный перечень показателей и условий для премирования работников отделения:

- 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.

Показатели, за которые производится снижение размера премияльной выплаты по итогам работы за квартал, год, устанавливаются в соответствии с таблицей 9 настоящих Особенности оплаты.

Таблица 9

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

№ п/п	Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение руководителем по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде.	до 20%
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 управлением контроля администрации города Югорска и других органов в отношении учреждения или за предыдущие периоды, но не более чем за 2 года.	до 20%
4.	Наличие случаев производственного травматизма	до 20%
5.	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 20%

18. Иные выплаты работникам отделения производятся в соответствии с разделом 6, кроме выплат, указанных в пунктах 56,57,58,59 Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта города Югорска.

19. Оплата труда педагогических работников осуществляется в зависимости от объема недельной нагрузки, исходя из установленного размера должностного оклада.

20. Норма часов учебной (преподавательской) работы работникам, осуществляющим образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам в области физической культуры и спорта, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».