«В регистр»


##### АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ЮГОРСКА

Ханты-Мансийского автономного округа – Югры

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 01 февраля 2018 года № 308

Об утверждении примерного Положения

об установлении системы оплаты труда

работников муниципальных учреждений

физической культуры и спорта города Югорска

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации:

1. Утвердить примерное 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 актов 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 31.10.2011 № 2387 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта города Югорска»;

- от 09.02.2012 № 289 «О внесении изменений в постановление администрации города Югорска от 31.10. 2011 № 2387»;

- от 06.02.2013 № 309 «О внесении изменений в постановление администрации города Югорска от 31.10.2011 № 2387»;

- от 05.12.2013 № 3889 «О внесении изменений в постановление администрации города Югорска от 31.10. 2011 № 2387»;

- от 05.02.2015 № 737 «О внесении изменений в постановление администрации города Югорска от 31.10.2011 № 2387»;

- от 31.05.2016 № 1191 «О внесении изменений в постановление администрации города Югорска от 31.10.2011 № 2387 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта города Югорска»;

- от 19.10.2017 № 2554 «О внесении изменений в постановление администрации города Югорска от 31.10.2011 № 2387 «Об утверждении Положения об оплате труда работников

муниципальных учреждений физической культуры и спорта города Югорска».

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

5. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2018.

6. Контроль за выполнением постановления возложить на заместителя главы города Югорска Т.И. Долгодворову.

**Глава города Югорска Р.З. Салахов**

**Приложение**

**к постановлению**

**администрации города Югорска**

**от**  01 февраля 2018 года  **№**  308

[**Примерное Положение**](#Par33)

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

**I. 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 также – 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 профессиональные квалификационные группы 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** – выпускник профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в возрасте до 30 лет, который в течение года после получения диплома о среднем профессиональном образовании или высшем образовании впервые вступает в трудовые отношения и заключает трудовой договор с работодателем по специализации, соответствующей полученному образованию; в случае призыва на срочную военную службу в армию - в течение года после службы в армии;

**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 заработной платы работников муниципальных учреждений не может быть ниже размера минимальной заработной платы, устанавливаемого на территории Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (далее также – автономный округ) для трудоспособного населения.

Низкооплачиваемым категориям работников, отработавшим месячную норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), производится доплата в виде фиксированной суммы к заработной плате до уровня прожиточного минимума трудоспособного населения, установленного в автономном округе.

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 величины прожиточного минимума трудоспособного населения, установленного в автономном округе для трудоспособного населения производится пропорционально отработанному времени.

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

6. Работникам, принятым на неполную ставку (норму часов) по основному месту работы (на 0,25; 0,5; 0,75 ставки), производится доплата в виде фиксированной суммы к заработной плате пропорционально отработанному времени.

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

8. 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.

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

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

**II. Основные условия оплаты труда**

11. 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](#P79).

12. Особенности оплаты и нормирования труда тренерского состава установлены в приложении к настоящему Положению.

Таблица 1

Профессиональные квалификационные группы должностей

руководителей, специалистов, служащих и работников

учреждения и размеры окладов (должностных окладов)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Квалификационные уровни** | **Должности, отнесенные к квалификационным уровням** | **Должностной оклад (оклад), руб.** |
| **1** | **2** | **3** |
| ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА(утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерацииот 27.02.2012 № 165-н) |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня |
| 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 | 6373 |
| 3 квалификационный уровень | Специалист по подготовке спортивного инвентаря; старшие: инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций; инструктор-методист по адаптивной физической культуре | 6866 |
| ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ МЕДИЦИНСКИХ И ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ(утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526) |
| Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал» |
| 3 квалификационный уровень  | Медицинская сестра; медицинская сестра по физиотерапии. | 5393 |
| 4 квалификационный уровень | Фельдшер | 6519 |
| ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ(утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н) |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» |
| 1 квалификационный уровень | Делопроизводитель; кассир | 4315 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» |
| 1 квалификационный уровень | Администратор; лаборант | 4722 |
| 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 | 6000 |
| 3 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория | 6904 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» |
| 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; техник КИПиА | 6021 |
| 2 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория | 6325 |
| 3 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория | 6638 |
| 4 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» | 6970 |
| 5 квалификационный уровень | Главные специалисты: в отделах, отделениях | 7321 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» |
| 1 квалификационный уровень | Начальник отдела | 9219 |
| 2 квалификационный уровень | Главный энергетик | 9685 |
| ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ, ИСКУССТВА И КИНЕМАТОГРАФИИ(утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570) |
| Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» |
| Без квалификационной категории | Звукооператор | 6390 |

Должностные оклады рабочих учреждения устанавливается на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», согласно [таблице 2](#P218).

Таблица 2

Профессиональные квалификационные группы

общеотраслевых 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 «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» |
| 1.1. | 1 квалификационный уровень | Гардеробщик; уборщик служебных помещений; дворник; сторож (вахтер); кладовщик, кассир билетный | 1 | 4106 |
|  |  | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; кладовщик | 2 | 4147 |
|  |  | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | 3 | 4200 |
| 1.2. | 2 квалификационный уровень | Профессии рабочих, отнесенных к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» старший по смене |  | 4206 |
| 2. | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» |
| 2.1. | 1 квалификационный уровень | Слесарь-ремонтник; водитель автомобиля; рабочий по комплексному обслуживанию зданий; слесарь-сантехник; слесарь по обслуживанию тепловых сетей; электрик | 4 | 4343 |
|  |  | Водитель автомобиля | 5 |  4386 |

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

14. 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.

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

**III. Порядок и условия осуществления**

**компенсационных выплат**

16. 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).

17. 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.

18. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьями 148, 316, 317 Трудового кодекса Российской Федерации и решением Думы города Югорска от 26.02.2016 № 7 «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансовое обеспечение которых осуществляется из бюджета города Югорска».

19. 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 производятся 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.

20. Компенсационные выплаты начисляются к должностному окладу работника и не учитываются для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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 3.

Таблица 3

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. |
| 2. | Процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях | до 50% |
| 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 выходныеи 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 |
| 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 | Заключение специальной оценки условий труда.Выплата осуществляется в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.  |

**IV. 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.

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 характеризуются 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 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 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 к настоящему Положению.

31. Выплата за выслугу лет устанавливается работникам учреждения в процентном отношении к окладу (должностному окладу) согласно [таблице 4](#P455).

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 4

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

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

Премиальная 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 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 5.

Таблица 5

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.

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

**V. 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 6.

Таблица 6

Размеры должностных окладов руководителя учреждения,

его заместителей

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование должностей** | **Должностной оклад (оклад), руб.** |
| 1 |  2 |
| Директор: |  |
| 1 группа по оплате труда руководителей | 26 032 |
| 2 группа по оплате труда руководителей | 23 429 |
| 3 группа по оплате труда руководителей | 21 086 |
| 4 группа по оплате труда руководителей | 20 031 |
| Заместитель директора: |  |
| 1 группа по оплате труда руководителей | 19 477 |
| 2 группа по оплате труда руководителей | 17 529 |
| 3 группа по оплате труда руководителей | 15 776 |
| 4 группа по оплате труда руководителей | 14 987 |

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 III настоящего Положения.

43. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на повышение заинтересованности руководителя учреждения в повышении эффективности работы учреждения, инициативы при выполнении задач, поставленных Управлением социальной политики администрации города Югорска.

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

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

Стимулирующие выплаты руководителю учреждения снижаются в следующих случаях:

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

наличие фактов нарушения правил ведения бюджетного учета, нарушение бюджетного законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих бюджетные правоотношения, законодательства и иных нормативных правовых актов о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд, о закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц, законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих деятельность учреждения, причинения ущерба городу, учреждению, выявленных в отчетном периоде по результатам контрольных мероприятий исполнительного органа государственной власти и других органов в отношении учреждения или за предыдущие периоды, но не более чем за 2 года;

несоблюдение требований настоящего Положения.

Конкретный размер стимулирующих выплат, порядок назначения стимулирующих и иных выплат руководителю учреждения устанавливаются приказом начальника Управления социальной политики администрации города Югорска.

44. Стимулирующие и иные выплаты заместителям руководителя учреждения устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителю учреждения, в соответствии с [разделами IV](#P423), [V](#P614)I настоящего Положения.

45. Иные выплаты директору учреждения устанавливаются, в соответствии с пунктами 51, 52, 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 7.

Таблица 7

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 | 2 |
| 4 | 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), учреждения в срок до 20 декабря текущего года (предварительно до принятии 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».

**VI. 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.

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.

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. 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 8](#P659).

Таблица 8

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 |
| 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](#Par1075) 9.

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 9

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» | 60% |
| 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 56 – 60 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.

**VII. 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. 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 оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения должна составлять не более 40 %.

**Приложение**

**к** [**Примерному Положени**](#Par33)**ю**

**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](#Par533).

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 |
| 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](#Par795) 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 персонал1** |
| 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 |
| 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 |
| 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), занявшей места: на Первенстве России (юниоры и юниорки, юноши и девушки); на Спартакиаде спортивных школ (финалы); на Спартакиаде учащихся (финалы) | 1 | до 60 | до 6 |
| 2-3 | до 40 | до 4 |
| 4-6 | до 20 | до 2 |
| 3.4. | За подготовку команды (членов команды), занявших места на прочих межрегиональных и всероссийских официальных спортивных соревнованиях | 1 | до 40 | до 4 |
| 2-3 | до 20 | до 2 |

1 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](#Par987) 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.