Приложение 1

к проекту постановления Администрации

города Ханты-Мансийска

от «\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ года № \_\_\_

**Положение**

**об установлении системы оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Спортивный комплекс «Дружба»**

 **и муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа олимпийского резерва»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положениеоб установлении системы оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Спортивный комплекс «Дружба» и муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа олимпийского резерва» (далее - Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливает систему оплаты труда работников МБУ «СК «Дружба» и МБУ «СШОР» (далее соответственно - учреждение, работники), и определяет:

- основные условия оплаты труда;

- порядок и условия осуществления компенсационных выплат;

- порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления;

- особенности порядка и условий оплаты труда тренера;

- иные надбавки и выплаты;

- порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя, главного бухгалтера;

- порядок формирования фонда оплаты труда учреждения.

1. Основные термины и понятия

2.1. 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 профессиональных квалификационных групп - профессии рабочих и должности служащих, сгруппированные внутри профессиональных квалификационных групп 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.

Остальные понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации и Решением Думы города Ханты-Мансийска от 28.05.2010 № 982 «О Положении о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в городе Ханты-Мансийске и работающих в организациях, финансируемых из бюджета города Ханты-Мансийска, а также в организациях, получающих субсидии из бюджета города Ханты-Мансийска на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания».

2.2. Заработная плата работников учреждения формируется из:

- оклада (должностного оклада);

- коэффициентов;

- компенсационных выплат;

- стимулирующих выплат;

- иных выплат, предусмотренных законодательством и настоящим Положением.

2.3. Месячная заработная плата работника не может быть ниже размера, рассчитанного в соответствии с действующим законодательством (далее - минимальный уровень заработной платы).

В случае если размер заработной платы работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального уровня заработной платы, локальным нормативным актом Учреждения предусматривается соответствующая доплата.

2.4. 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.

2.5. Заработная плата руководителя учреждения - оклад (должностной оклад), компенсационные, стимулирующие и иные выплаты, устанавливаются правовым актом работодателя, курирующим деятельность учреждения (Управление физической культуры, спорта и молодежной политики Администрации города Ханты-Мансийска), в соответствии с настоящим Положением.

2.6. Руководитель учреждения несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда, нарушение гарантий по оплате труда работников в соответствии с действующим законодательством.

III. Основные условия оплаты труда

3.1. Работникам учреждения оклады (должностные оклады) устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Оклады (должностные оклады) устанавливаются:

- работникам физической культуры и спорта – на основе действующих требований тарифно-квалификационных характеристик по должностям работников физической культуры и спорта;

- медицинским работникам – на основе действующих требований тарифно-квалификационных характеристик по должностям работников здравоохранения;

 - по должностям других специалистов - на основе действующих требований тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым должностям служащих;

- по профессиям рабочих - на основе действующих требований тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих.

3.2. Рабочие, профессии которых не предусмотрены тарифно-квалификационными характеристиками по общеотраслевым профессиям рабочих, тарифицируются в соответствии с действующим Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий, рабочих по видам производства и работ.

3.3. Оклады (должностные оклады) работникам, занимающим должности работников физической культуры и спорта, устанавливаются в следующих размерах (таблица 1):

 Таблица 1

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Наименование должности (профессии), требования к квалификации | Оклад (должностной оклад), руб. |
| 1 | 2 | 3 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня |
| 1 квалификационный уровень | Спортсмен-инструктор, инструктор по спорту, инструктор по адаптивной физической культуре | 5600 |
| 2 квалификационный уровень | Инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций, инструктор – методист по адаптивной физической культуре, тренер, хореограф | 7200 |
| 3 квалификационный уровень | Старший инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций, старший инструктор-методист по адаптивной физической культуре | 7410 |

3.4. Оклады (должностные оклады) работникам, занимающим должности медицинских работников, устанавливаются в следующих размерах (таблица 2):

Таблица 2

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Наименование должности (профессии), требования к квалификации | Оклад (должностной оклад), руб. |
| 1 | 2 | 3 |
| Профессиональная квалификационная группа«Врачи и провизоры» |
| 2 квалификационный уровень | Врач – специалист | 7200 |
| Профессиональная квалификационная группа«Средний медицинский и фармацевтический персонал» |
| 3 квалификационный уровень | Медицинская сестра, медицинская сестра по массажу | 6100 |
| 4 квалификационный уровень | Фельдшер | 6170  |

3.5. Оклады (должностные оклады) работникам, занимающим общеотраслевые должности специалистов и служащих, устанавливаются в следующих размерах (таблица 3):

Таблица 3

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Наименование должности (профессии), требования к квалификации | Оклад (должностной оклад), руб. |
| 1 | 2 | 3 |
| Профессиональная квалификационная группа«Общеотраслевые должности служащих первого уровня» |
| 1 квалификационный уровень | Секретарь, архивариус, делопроизводитель, кассир  | 5820  |
| Профессиональная квалификационная группа«Общеотраслевые должности служащих второго уровня» |
| 1 квалификационный уровень | Администратор | 6360 |
| 2 квалификационный уровень | Заведующий хозяйством, заведующий складом | 6650 |
| 4 квалификационный уровень | Механик | 7350  |
| Профессиональная квалификационная группа«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» |
| 1 квалификационный уровень | Экономист, бухгалтер, инженер по охране труда, специалист по кадрам, инженер, специалист по связям с общественностью, юрисконсульт | 8120 |
| 5 квалификационный уровень | Заместитель главного бухгалтера | 9120  |

3.6. По профессиям рабочих оклады (должностные оклады) устанавливаются в следующих размерах (таблица 4):

Таблица 4

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Наименование должности (профессии), требования к квалификации | Оклад (должностной оклад), руб. |
| 1 | 2 | 3 |
| Профессиональная квалификационная группа профессий рабочих первого уровня |
| 1 квалификационный уровень | Уборщик служебных помещений, сторож, гардеробщикДворник, кастелянша, горничная, приемщик пункта проката, ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, водитель мототранспортных средств, тракторист  | 5530 |
| Профессиональная квалификационная группа профессий рабочих второго уровня |
| 1 квалификационный уровень | Водитель автомобиля | 5820 |

3.7. Оклады (должностные оклады) работникам, занимающим должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, устанавливаются в следующих размерах (таблица 5):

Таблица 5

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Наименование должности (профессии), требования к квалификации | Оклад (должностной оклад), руб. |
| 1 | 2 | 3 |
| Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» |
| Художник по свету, звукооператор | 6068 |

 3.8. По должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в зависимости от сложности труда в виде схем окладов (должностных окладов) в следующих размерах (таблица 6):

Таблица 6

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности  | Оклад (должностной оклад), руб. |
| 1 | 2 |
| Старший тренер | 7410 |
| Начальник отдела | 8850 |
| Начальник клуба (спортивного), заведующий структурного подразделения  | 9010 |

3.9. Оклады (должностные оклады) заместителей начальников отделов устанавливаются на 10-15 процентов ниже оклада (должностного оклада) соответствующего начальника.

3.10. К окладам (должностным окладам) работников применяются следующие коэффициенты:

- персональный повышающий коэффициент;

- коэффициент квалификации;

- коэффициент специфики работы.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) работника устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение коэффициентов к окладам (должностным окладам) работников не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении стимулирующих выплат.

3.10.1. Порядок и условия установления персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) устанавливаются локальным актом учреждения, с учетом сложности и важности выполняемой работником работы, степени его самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, уникальности и заинтересованности в 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.

 Размер персонального повышающего коэффициента устанавливается до 2.

3.10.2. Размеры коэффициента квалификации для работников, занимающих должность тренер, медицинских работников приведены в таблице 7.

Таблица 7

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатели квалификации | для работников физической культуры и спорта  | для медицинских работников |
| 1 | 2 | 3 |
| Высшая квалификационная категорияПервая квалификационная категорияВторая квалификационная категория | 0,80,50,3 | 0,30,20,1 |

Присвоение квалификационных категорий работникам, занимающим должности работников физической культуры и спорта и медицинских работников, осуществляется в порядке, установленном Правительством Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

Коэффициент квалификации по должности «спортсмен-инструктор» устанавливается в зависимости от показанных спортивных результатов на соревнованиях различного уровня.

Размеры коэффициента квалификации по должности «спортсмен-инструктор» приведены в таблице 8.

Таблица 8

|  |
| --- |
| Размеры коэффициента квалификации |
| Кандидат в мастера спорта | Мастер спорта России, гроссмейстер России | Мастер спорта России международного класса | Мастер спорта России международного класса – призер всероссийских соревнований | Мастер спорта России международного класса – призер международных соревнований |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1,0 | 1,5 | 2,0 | 2,5 | 3,5 |

Размеры коэффициента квалификации для работников (за исключением работников, занимающих должности указанные в пункте 6 раздела 3 Положения), не указанных в таблицах 7 и 8 Положения, приведены в таблице 9.

Таблица 9

| Размеры коэффициента квалификации |
| --- |
| Начальное профессиональное образование | Неполное высшее образование; среднее профессиональное образование | Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации «бакалавр» | Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «специалист» или квалификации (степени) «магистр» |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 0,05 | 0,10 | 0,15 | 0,20 |

3.10.3. Коэффициент специфики работы устанавливается работникам учреждения, занимающим должности в области адаптивной физической культуры и адаптивного спорта, в размере 20% к окладу (должностному окладу) по основной занимаемой должности, при условии, что такой вид деятельности включен в перечень основных видов деятельности, предусмотренных уставом учреждения.

IV. Порядок и условия установления компенсационных выплат

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

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент к заработной плате; процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях);

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

4.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статей 147 Трудового кодекса Российской Федерации и не могут быть отменены 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.

4.3. Выплаты за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статей 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.5. Доплата за работу в ночное время, производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

4.6. Конкретные размеры, порядок и условия выплат, предусмотренных в настоящем разделе, устанавливаются локальными нормативными актами учреждения.

4.7. 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.

4.8. 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.

4.9. Перечень и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются согласно таблице 10 настоящего Положения.

Таблица 10

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Наименование выплаты | Размер выплаты | Условия осуществления выплаты (фактор, обусловливающий получение выплаты) |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | 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. |
| 2. | 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 |
| 3. | 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. |
| 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 |
| 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 июля 2008 года N 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. | Районный коэффициент к заработной плате | 1,7 | Выплаты устанавливаются в соответствии со статьями 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации и Решением Думы города Ханты-Мансийска от 28.05.2010 № 982 «О Положении о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в городе Ханты-Мансийске и работающих в организациях, финансируемых из бюджета города Ханты-Мансийска, а также в организациях, получающих субсидии из бюджета города Ханты-Мансийска на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания». |
| 7. | Процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях | до 50 % |

V. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

5.1. Стимулирующие выплаты, указанные в настоящем разделе, производятся в пределах объёма субсидии, доведенной учреждению на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, а так же за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Стимулирующие выплаты, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу) без учета коэффициентов указанных в пункте 3.10 Положения.

Стимулирующие выплатыосуществляются на основании приказа руководителя учреждения в соответствии с порядком, утвержденным локальным нормативным актом учреждения.

5.2. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- за участие в подготовке спортсмена высокого класса;

- за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплата за выслугу лет;

- премии по итогам работы (месяц, квартал, год).

5.2.1. Стимулирующие выплаты за участие в подготовке спортсмена высокого класса, устанавливаются к окладу (должностному окладу) работника за участие в подготовке спортсмена высокого класса, проходящего спортивную подготовку в учреждении.

Размеры стимулирующей выплаты работникам за участие в подготовке спортсмена высокого класса в спортивных дисциплинах, включенных в программу Олимпийских игр, приведены в таблице 11.

 Размеры стимулирующей выплаты работникам за участие в подготовке спортсмена высокого класса по видам спорта (спортивным дисциплинам), включенным во Всероссийский реестр видов спорта, но не включенным в программу Олимпийских игр, устанавливаются в размере на 25 - 50% ниже размера, установленного для видов спорта (спортивных дисциплин), включенных в программу Олимпийских игр.

 Таблица 11

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Статус официального спортивного соревнования | Занятое место или участие без учета занятого места | Рекомендуемый размер норматива стимулирования в % к окладу (должностному окладу) тренера, за результативную подготовку одного спортсмена (команды) |
|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. Официальные международные спортивные соревнования |
| 1.1 | Олимпийские, Паралимпийские, Сурдлимпийские игры, чемпионат мира | 1 | до 200 |
| 2 - 3 | до 160 |
| 4 - 6 | до 100 |
| участие | до 80 |
| 1.2 | Кубок мира (сумма этапов или финал), чемпионат Европы | 1 | до 160 |
| 2 - 3 | до 100 |
| 4 - 6 | до 80 |
| участие | до 60 |
| 1.3 | Кубок Европы (сумма этапов или финал), первенство мира | 1 | до 100 |
| 2 - 3 | до 80 |
| 4 - 6 | до 60 |
| участие | до 40 |
| 1.4 | Этапы Кубка мира, первенство Европы, Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль | 1 | до 80 |
| 2 - 3 | до 60 |
| 4 - 6 | до 40 |
| участие | до 20 |
| 1.5 | Прочие официальные международные спортивные соревнования | 1 | до 60 |
| 2 - 3 | до 40 |
| 2. Индивидуальные, личные (групп, пар, экипажей) виды программ официальных спортивных соревнований; командные виды программ официальных спортивных соревнований, с численностью команд свыше 8 спортсменов |
| 2.1. | Чемпионат России, Кубок России (сумма этапов или финал) | 1 | до 100 |
| 2 - 3 | до 80 |
| 4 - 6 | до 60 |
| 2.2. | Первенство России (среди молодежи), Спартакиада молодежи (финалы) | 1 | до 80 |
| 2 - 3 | до 60 |
| 4 - 6 | до 40 |
| 2.3 | Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), Спартакиада спортивных школ (финалы), Спартакиада учащихся (финалы) | 1 | до 60 |
| 2 - 3 | до 40 |
| 4 - 6 | до 20 |
| 2.4. | Официальные всероссийские спортивные соревнования (мужчины, женщины, юниоры и юниорки) | 1 | до 30 |
| 2 - 3 | до 25 |
| 2.5. | Первенство уральского федерального округа (юниоры и юниорки, юноши и девушки)  | 1 | до 25 |
| 2 - 3 | до 20 |
| 2.6. | Первенство Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (юниоры и юниорки, юноши и девушки) | 1 | до 18 |
| 2 - 3 | до 15 |
| 3. Официальные спортивные соревнования в командных игровых видах спорта, личные и командные виды программ официальных спортивных соревнований, с численностью команды (группы) более 5 спортсменов в виде программы |
| 3.1 | За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Чемпионате России; на Кубке России | 1 | до 100 |
| 2 - 3 | до 80 |
| 4 - 6 | до 60 |
| 3.2 | За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Первенстве России (среди молодежи); на Спартакиаде молодежи (финалы) | 1 | до 80 |
| 2 - 3 | до 60 |
| 4 - 6 | до 40 |
| 3.3 | За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Первенстве России (юниоры и юниорки, юноши и девушки); на Спартакиаде спортивных школ (финалы); на Спартакиаде учащихся (финалы) | 1 | до 60 |
| 2 - 3 | до 40 |
| 4 - 6 | до 20 |
| 3.4. | За подготовку команды (членов команды), занявшей места: Официальные всероссийские спортивные соревнования (мужчины, женщины, юниоры и юниорки) | 1 | до 30 |
| 2 - 3 | до 25 |
| 3.5. | За подготовку команды (членов команды), занявшей места: Первенство уральского федерального округа (юниоры и юниорки, юноши и девушки)  | 1 | до 25 |
| 2 - 3 | до 20 |
| 3.6. | За подготовку команды (членов команды), занявшей места: Первенство Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (юниоры и юниорки, юноши и девушки) | 1 | до 18 |
| 2 - 3 | до 15 |

Примечание:

Здесь и далее Юношеские Олимпийские игры приравниваются к первенству мира в соответствующей возрастной группе. Европейский юношеский олимпийский фестиваль приравнивается к первенству Европы в соответствующей возрастной группе. Всемирная универсиада приравнивается к официальным международным спортивным соревнованиям. Всероссийская универсиада приравнивается к официальным всероссийским спортивным соревнованиям. Спартакиада учащихся и спартакиада молодежи приравниваются к первенству России в соответствующей возрастной группе.

<1> В перечень работников, непосредственно участвующих в подготовке спортсмена высокого класса, включаются должности основного персонала организации (инструкторы-методисты, старшие инструкторы-методисты, администраторы тренировочного процесса, тренеры по смежным видам спорта, первый тренер, тренер, ранее участвовавший в подготовке спортсмена, специалист по подготовке спортивного инвентаря, хореографы, концертмейстеры, медицинские работники, психологи, механики по техническим видам спорта, сурдопереводчики).

 В случае если в виде программы количество участников (спортсменов, пар, групп, экипажей), спортивных команд составляет менее 10, но не менее 6; в видах спорта среди инвалидов - менее 6, но не менее 4 участников (спортсменов, пар, групп, экипажей), спортивных команд; при проведении спортивных соревнований по системе с выбыванием после первого поражения - менее 8, но не менее 6 участников (спортсменов, пар, групп, экипажей), спортивных команд, норматив оплаты труда тренера за подготовку спортсмена высокого класса назначается в размере 30% от размера, предусмотренного за данный результат. При меньшем количестве участников (спортсменов, пар, групп, экипажей), спортивных команд в виде программы норматив оплаты труда тренера за подготовку спортсмена высокого класса не назначается.

 Размер стимулирующей выплаты за участие в подготовке спортсмена высокого класса устанавливается по основной занимаемой должности, основному месту работы по наивысшему нормативу на основании протоколов (выписки из протоколов) соревнований и действует со дня показанного спортсменом результата в течение одного календарного года, а по международным соревнованиям – до проведения следующих международных соревнований данного уровня.

Если в период действия установленного размера стимулирующей выплаты за подготовку спортсмена высокого класса спортсмен улучшил спортивный результат, размер стимулирующей выплаты за подготовку спортсмена высокого класса соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия.

 Основаниями для отказа в назначении и выплате стимулирующей выплаты за подготовку спортсмена высокого класса, указанным в пункте 5.2.1 Положения, являются:

- недостоверные сведения о достигнутых спортивных достижениях спортсмена, спортсмена-инвалида на спортивных соревнованиях, указанных в таблице 11 настоящего Положения;

- спортивная дисквалификация спортсмена;

- отсутствие спортсмена, спортсмена-инвалида в списках зачисленных на физкультурно-оздоровительный этап или этап спортивной подготовки в учреждении;

- не своевременное предоставление пакета документов на тарификационную комиссию (более 12 месяцев с момента окончания спортивного соревнования, за который предусмотрена стимулирующая выплата за подготовку спортсмена высокого класса).

В случае если пакет документов предоставлен более чем, через три месяца после окончания спортивного соревнования, за который предусмотрена стимулирующая выплата за подготовку спортсмена высокого класса, то фактическое начисление тренеру за показанный результат спортсмена высокого класса осуществляется с даты издания Приказа учреждения на срок не превышающий даты окончания одного календарного года с момента окончания спортивного соревнования, за который предусмотрена выплата стимулирующей выплаты за подготовку спортсмена высокого класса.

5.2.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам за:

- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- выполнение особо важных и срочных работ;

- интенсивность и напряженность работы;

- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, региональных, муниципальных программ, иных проектов, реализуемых учреждением;

- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения (тренировочные мероприятия, летняя оздоровительная кампания, соревновательные мероприятия и т.д.);

- разработку, реализацию авторских программ спортивной направленности;

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;

- комплексность и сложность работ.

Данная выплата является разовой, не носит систематического характера, конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютном размере, но не более 100 % от оклада (должностного оклада).

5.2.3. Размеры выплаты за выслугу лет в процентах от оклада (должностного оклада) приведены в таблице 12.

Таблица 12

| Показатель | Размер выплаты за выслугу лет в процентах к окладу (должностному окладу) |
| --- | --- |
| 1 | 2 |
| Стаж работы от 1 до 5 лет | 10 |
| Стаж работы от 5 до 10 лет | 15 |
| Стаж работы от 10 до 15 лет | 20 |
| Стаж работы свыше 15 лет | 30 |

В стаж работы, дающий право на выплату за выслугу лет, включаются:

- для работников, занимающих должности в области физической культуры и спорта – периоды работы в физкультурно – спортивных организациях, в том числе: время срочной военной службы в Российской и Советской армиях, время обучения в учебных заведениях;

- для работников, занимающих иные должности – периоды работы (службы) в иных отраслях, опыт и знания по которым необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности. Иные периоды работы (службы), опыт и знания, по которым необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности, в порядке исключения могут включаться в стаж работы, дающий право на получение ежемесячных надбавок за стаж работы, на основании решения комиссии учреждения по установлению трудового стажа.

 5.2.4. Премии по итогам работы (за месяц, квартал, год) выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда за отчетный период. Порядок и условия выплаты премий устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

 Конкретный размер премии за месяц может устанавливаться как в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном значении, но не более 50% от оклада (должностного оклада).

 Премия по итогам работы за год, квартал выплачивается сотрудникам по основному месту работы по основной занимаемой должности на основании приказа руководителя учреждения по согласованию с Управлением физической культуры, спорта и молодежной политики Администрации города Ханты-Мансийска в размере не более 1 месячного фонда оплаты труда.

VI. Особенности порядка и условий оплаты труда тренера

6.1. Оплата труда тренера производится по нормативам оплаты труда (далее - НОТ) за одного занимающегося на этапах многолетней подготовки спортсменов (таблица 13 - 16), исходя из установленного размера оклада (должностного оклада) по должности.

6.2. Наполняемость групп и объем тренировочной нагрузки определяется с учетом федеральных стандартов спортивной подготовки, утвержденных Министерством спорта Российской Федерации, и в соответствии с программой по видам спорта разработанной непосредственно тренером по виду спорта учреждения.

При отсутствии в федеральных стандартах спортивной подготовки нормативов по наполняемости групп и объему тренировочной нагрузки, применяются параметры, приведенные в таблице 13.

Таблица 13

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Этапы многолетней подготовки спортсменов | Период спортивной подготовки (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 | 15 | 30 | 6 |
| 2. | Начальной подготовки | 1 год | 10 | 30 | 6 |
| 2 год | Устанавливается по результатам сдачи контрольно-переводных нормативов, принимаемых комиссией учреждения по виду спорта, на основании протоколов контрольно-переводных нормативов | 24 | 9 |
| 3 год | 24 | 9 |
| 3. | Тренировочный | 1 год | 20 | 12 |
| 2 год | 20 | 14 |
| 3 год | 16 | 16 |
| 4 год | 16 | 18 |
| 5 год | 16 | 20 |
| 4. | Совершенствование спортивного мастерства  | 1 год | 14 | 24 |
| 2 год | 12 | 28 |
| 5. | Высшего спортивного мастерства | Весь период | 8 | 32 |

При объединении в одну группу занимающихся разных по возрасту и спортивной подготовленности должны выполняться следующие требования:

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

6.3. Коэффициенты, стимулирующие и компенсационные выплаты, применяются к окладу (должностному окладу), рассчитанному с учетом нормативов оплаты труда тренеров за подготовку одного занимающегося на этапах многолетней подготовки спортсменов.

6.4. Размеры нормативов оплаты труда тренера за подготовку одного занимающегося на этапах многолетней подготовки спортсменов приведены в [таблице 1](#Par572)4.

Таблица 14

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Этапы многолетней подготовки спортсменов | Период (лет) | Размер норматива оплаты, в % к окладу (должностному окладу) |
| группы видов спорта |
| I <1> | II <2> |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. | Спортивно-оздоровительный | Весь период | 2,5 | 2,2 |
| 2. | Начальной подготовки | 1 год | 4,0 | 3,0 |
| 2 год | 6,0 | 5,0 |
| 3 год | 6,0 | 5,0 |
| 3. | Тренировочный | 1 год | 9,0 | 8,0 |
| 2 год | 9,0 | 8,0 |
| 3 год | 11,0 | 10,0 |
| 4 год | 12,0 | 11,0 |
| 5 год | 13,0 | 12,0 |
| 4. | Совершенствование спортивного мастерства | 1 год | 18,0 | 15 |
| 2 год | 24 | 18 |
| 5. | Высшего спортивного мастерства | Весь период | 30 | 24 |

Примечание:

<1> к первой группе относятся виды спорта (спортивные дисциплины), включенные в программу Олимпийских игр, кроме командных игровых видов спорта;

<2> ко второй группе относятся командные игровые виды спорта (спортивные дисциплины), включенные в программу Олимпийских игр, а также виды спорта, не включенные в программу Олимпийских игр, но получившие признание Международного олимпийского комитета и включенные во Всероссийский реестр видов спорта.

Нормативы наполняемости спортивных групп и максимального объема тренировочной нагрузки по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту приведены в [таблице 15.](#Par621)

Таблица 15

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Этап многолетней подготовкиспортсменов | Период | Оптимальная наполняемость групп,человек | Максимальныйобъемтренировочнойнагрузки(часов занеделю),в т.ч.по индивидуальнымпланам |
| спортслепых | спортглухих | спортлиц споражениемопорно - двигательного аппарата | спортментальныхинвалидов |
| Спортивно-оздоровительный | Весь период | 5 | 12 | 5 | 10 | 6 |
| Начальнаяподготовка | первый год | 5 | 12 | 5 | 10 | 6 |
| второй годипоследующие | 5 | 10 | 4 | 9 | 9 |
| Тренировочный | первый год | 4 | 9 | 3 | 8 | 12 |
| второй итретий год | 3 | 8 | 3 | 6 | 18 |
| четвертыйгод ипоследующие | 3 | 6 | 2 | 5 | 20 |
| Совершенствование спортивного мастерства | 1 год | 3 | 3 | 2 | 4 | 22 |
| 2 год | 3 | 3 | 2 | 4 | 24 |
| Высшего спортивного мастерства | Весь период | 2 | 2 | 2 | 2 | 30 |

Размеры нормативов оплаты труда тренера за подготовку одного занимающегося на этапах спортивной подготовки по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту приведены в таблице 16.

Таблица 16

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Этап многолетней подготовки спортсменов | Период обучения (лет) | Рекомендуемый размер норматива оплаты труда, в % от оклада (должностного оклада) тренера за подготовку одного занимающегося |
| спорт слепых | спорт глухих | спорт лиц с поражением ОДА | спорт ментальных инвалидов |
| Спортивно-оздоровительный | Весь период | 3,1 | 1,3 | 3,1 | 1,6 |
| Начальной подготовки | до года | 3,1 | 1,3 | 3,1 | 1,6 |
| свыше года | 4,7 | 2,4 | 5,9 | 2,6 |
| Тренировочный | до года | 7,8 | 3,5 | 10,4 | 4 |
| второй и третий | 15,7 | 5,9 | 15,7 | 7,8 |
| свыше 3 лет | 17,4 | 8,7 | 25,9 | 10,4 |

1. Иные надбавки и выплаты

7.1. Работникам учреждения производятся иные выплаты, относящиеся к фонду оплаты труда:

- надбавка за почетные звания, государственные награды;

- надбавка водителям за классность;

- единовременная выплата к отпуску на профилактику заболеваний;

- единовременное премирование к юбилейным датам и праздничным дням.

7.1.1 Надбавка за почетные звания, государственные награды устанавливается работникам, имеющим почетные звания, государственные награды, а также награжденным отраслевыми почетными и нагрудными знаками и медалями в процентах к окладу (должностному окладу).

При наличии нескольких званий и наград надбавка устанавливается по наивысшему званию или награде.

Размеры надбавки за почетные звания, государственные награды приведены в таблице 17.

[Таблица 1](#Par822)7

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование  | Размер надбавки в % к окладу (должностному окладу) |
| 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 % |
| За почетный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта», Заслуженный деятель физической культуры и спорта Ханты-Мансийского автономного округа – Югры | 40 % |
| 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 % |
| Награды, почетные грамоты Губернатора и Думы Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, благодарность Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры | 10 % |

7.1.2. Водителям учреждения в соответствии с нормативными правовыми актами устанавливается ежемесячная надбавка за классность к окладу (должностному окладу):

- имеющих 2-й класс – 10 процентов;

- имеющих 1-й класс – 25 процентов.

При работе на нескольких видах транспортных средств, при условии выполнения всего комплекса работ по ремонту и техническому обслуживанию управляемого автомобиля и при наличии установленного 1-го класса – 30 процентов.

7.1.3. Работникам учреждения один раз в календарном году выплачивается единовременная выплата к отпуску на профилактику заболеваний при уходе работника в ежегодный оплачиваемый отпуск. Основанием для выплаты является приказ руководителя учреждения.

В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части единовременная выплата к отпуску на профилактику заболеваний выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Единовременная выплата к отпуску на профилактику заболеваний выплачивается в размере 10000,00 рублей по основной занимаемой должности.

Единовременная выплата к отпуску на профилактику заболеваний не зависит от итогов оценки труда работника.

Работники, вновь принятые на работу, не отработавшие полный календарный год, имеют право на единовременную выплату к отпуску на профилактику заболеваний в размере пропорционально отработанному времени.

Единовременная выплата к отпуску на профилактику заболеваний не выплачивается:

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

- работникам, принятым на сезонные работы;

- работникам, принятым на работу по совместительству.

7.1.4. Единовременное премирование к юбилейным датам и праздничным дням выплачивается работникам по основному месту работы, по основной занимаемой должности в размере не более 10000,00 рублей, в порядке и на условиях, установленных локальным актом учреждения, по согласованию с Управлением физической культуры, спорта и молодежной политики Администрации города Ханты-Мансийска.

7.2. Работникам учреждения производятся иные выплаты, не относящиеся к фонду оплаты труда:

- выплаты молодым специалистам;

- материальная помощь на погребение в связи со смертью работника, близких родственников (родители, муж (жена), дети), рождением ребенка и трудной жизненной ситуацией.

7.2.1. Молодым специалистам, производится единовременная выплата в размере до двух месячных фондов оплаты труда по занимаемой должности.

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

7.2.2. Материальная помощь на погребение в связи со смертью работника, близких родственников (родители, муж (жена), дети), рождением ребенка, трудной жизненной ситуацией выплачивается по заявлению работника (одного из близких родственников умершего работника, взявшего на себя организацию похорон), в порядке, размере и на условиях, установленных локальным актом учреждения.

Основанием для выплаты материальной помощи является приказ руководителя учреждения.

7.3. Иные надбавки и выплаты производятся на основании приказа руководителя в пределах объема субсидии, доведенной на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, а также за счет средств от приносящей доход деятельности.

VIII. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера

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

* 1. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливаются в кратности от 1 до 5.

В целях соблюдения установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) учреждение в срок до 20 декабря текущего года (предварительный контроль) и до 25 января (итоговый контроль) года, следующего за отчетным, предоставляет Управлению физической культуры, спорта и молодежной политики Администрации города Ханты-Мансийска информацию о среднемесячной заработной плате работников учреждения, подготовленную в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения размещается на Официальном информационном портале органов местного самоуправления города Ханты-Мансийска в сети Интернет в соответствии со статьей 349.5 Трудового кодекса Российской Федерации.

* 1. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

8.4. Оклад (должностной оклад) руководителя учреждения устанавливается приказом начальника Управления физической культуры, спорта и молодежной политики Администрации города Ханты-Мансийска.

Оклад (должностной оклад) руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера определяется в следующем размере (таблица 18):

Таблица 18

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности (профессии), требования к квалификации | Оклад (должностной оклад), руб. |
| 1 | 4 |
| Квалификационная группа руководитель первого уровня |
| Директор | 31550 |
| Квалификационная группа руководитель второго уровня |
| Заместитель директора | 25240 |
| Главный бухгалтер | 22720 |

8.5. Компенсационные выплаты руководителю, заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру, производятся в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

8.6. Коэффициенты к окладам заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру, применяются в соответствии с пунктом 3.10 настоящего Положения.

8.7. Стимулирующие выплаты заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру, производятся в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

8.8. Руководителю учреждения могут быть установлены следующие стимулирующие выплаты:

- надбавка к должностному окладу за выслугу лет;

- премия по итогам работы (месяц, квартал, год);

- премирование за выполнение особо важных и сложных заданий;

- персональный повышающий коэффициент.

 8.8.1. Руководителю учреждения надбавка к должностному окладу за выслугу лет устанавливается в процентах от оклада (должностного оклада), размеры приведены в таблице 19.

Таблица 19

| Показатель | Размер надбавки к должностному окладу за выслугу лет в % к окладу (должностному окладу) |
| --- | --- |
| 1 | 2 |
| Стаж работы от 1 до 5 лет | 10 |
| Стаж работы от 5 до 10 лет | 15 |
| Стаж работы от 10 до 15 лет | 20 |
| Стаж работы свыше 15 лет | 30 |

В стаж работы для исчисления надбавки к должностному окладу за выслугу лет включаются периоды службы в Вооруженных Силах РФ, периоды работы в федеральных органах государственной власти, органах власти субьектов РФ, органах местного самоуправления, а также в государственных, муниципальных предприятиях и учреждениях города, относящихся к отрасли, соответствующей профилю учреждения.

 8.8.2. Руководителю учреждения премия по итогам работы за месяц (далее по тексту ежемесячная премия) устанавливается в размере до 50 процентов от оклада (должностного оклада).

Критериями оценки работы руководителя учреждения являются:

а) обеспечение деятельности учреждения и реализация мероприятий муниципальных программ;

б) соблюдение учреждением финансовой дисциплины (в том числе соблюдение финансовых нормативов бюджетных средств, своевременность уплаты налогов, сборов и иных обязательных платежей, предусмотренных законодательством РФ);

в) целевое и эффективное использование доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств, направленных на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности;

г) своевременное предоставление месячной, квартальной, годовой отчетности, а также запрашиваемой главным распорядителем бюджетных средств информации;

д) выполнение учреждением дополнительных к плановой деятельности видов работ (функций) по поручению учредителя;

е) отсутствие просроченной и необоснованной дебиторской и кредиторской задолженности;

ж) выполнение учреждением муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ) с учетом показателей, характеризующих объем (состав) и качество оказания муниципальных услуг (выполнения работ).

Ежемесячная премия не выплачивается или выплачивается в меньшем размере в случае допущения нарушения руководителем учреждения возложенных на него должностных обязанностей, а также допущения руководителем учреждения нарушения и/или упущения, указанных в таблице 20.

Таблица 20

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| п/п | ПЕРЕЧЕНЬ НАРУШЕНИЙ И УПУЩЕНИЙ, ЗА КОТОРЫЕ ПРОИЗВОДИТСЯСНИЖЕНИЕ РАЗМЕРА ЕЖЕМЕСЯЧНОГО ПРЕМИРОВАНИЯ | Процент снижения (за каждый случай нарушения и упущения в процентах от максимального размера ежемесячного премирования) |
| 1 | Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, установленных должностной инструкцией работника | до 100% |
| 2 | Некачественное, несвоевременное выполнение функциональных обязанностей, неквалифицированная подготовка и оформление документов | до 100% |
| 3 | Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений и поручений | до 100% |
| 4 | Неквалифицированное рассмотрение заявлений, писем, жалоб от организаций и граждан, нарушение сроков рассмотрения | до 100% |
| 5 | Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление неверной информации | до 100% |
| 6 | Невыполнение поручения вышестоящего руководства | до 100% |
| 7 | Отсутствие контроля за работой подчиненных служб, работников, подведомственных учреждений | до 50% |
| 8 | Несоблюдение служебной дисциплины, нарушение правил внутреннего трудового распорядка | до 100% |
| 9 | Отсутствие проведения, несвоевременное или некачественное проведение инструктажа по технике безопасности, противопожарной безопасности | до 100% |
| 10 | Нарушение в учете материальных ценностей, допущение недостач, хищений, порчи имущества | до 100% |
| 11 | Невыполнение муниципального задания в части показателей, характеризующих качество, объем (состав) оказания муниципальных услуг (выполнения работ) | до 100% |

 8.8.3. Премирование по итогам работы за квартал, год для руководителя учреждения устанавливается за период – квартал, календарный год.

 Для расчета премии по итогам работы за квартал, год принимается фактически отработанное время согласно табелю учета рабочего времени и учитываемое во всех случаях исчисления среднего заработка. В отработанное время включается время работы по табелю учета рабочего времени, когда за работником сохранялось место работы и средняя заработная плата, за исключением случаев временной нетрудоспособности, отпуска без сохранения заработной платы, отпуска по уходу за ребенком.

 Премирование по итогам работы за год выплачивается не позднее первого квартала следующего за отчетным годом.

 Премирование по итогам работы за квартал выплачивается не позднее первого месяца квартала, следующего за отчетным кварталом.

 Конкретный размер премии работы за квартал, определяется правовым актом работодателя, при этом размер премии должен составлять не более 1 месячного фонда оплаты труда работника.

Руководителю учреждения, с которым трудовой договор (контракт) расторгнут или прекращен в течение календарного года, выплата премии производится за фактически отработанное время.

Премирование по итогам работы за год не выплачивается:

- работнику учреждения, с которым трудовой договор (контракт) расторгнут по инициативе работодателя за совершение виновных действий;

- работнику учреждения, расторгнувшему трудовой договор (контракт) в течение календарного года по собственному желанию.

Снижение размера премии производится в тот расчетный период, в котором работодателю стало известно о допущении нарушения.

Размер премии работы за год для руководителя определяется правовым актом работодателя, но не более 1 фонда оплаты труда.

Премия по итогам работы за год для руководителя учреждения исчисляется как сумма средств месячного фонда оплаты труда из расчета за календарный год, премий за выполнение особо важных и сложных заданий, к юбилейным датам и праздничным дням, а также в связи с профессиональными праздниками, деленных на 12 и умноженных на количество фондов оплаты труда, определенных приказом Управления физической культуры, спорта и молодежной политики Администрации города Ханты-Мансийска о выплате премии по результатам работы за год.

 8.8.4. Руководитель учреждения может быть премирован за выполнение особо важных и сложных заданий.

 Премирование за выполнение особо важных и сложных заданий с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда, при наличии обоснованной экономии бюджетных средств по фонду оплаты труда, а также средств от приносящей доход деятельности. Конкретный размер премии определяется, как в процентах к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном размере, но не более 100 процентов от оклада (должностного оклада).

Премия за выполнение особо важных и сложных заданий носит разовый характер.

8.8.5. Руководителю учреждения в особых случаях может быть установлен персональный повышающий коэффициент. Критерием для определения потребности в установлении и определении размера персонального повышающего коэффициента является наличие заслуг и достижений в сфере деятельности.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается Управлением физической культуры, спорта и молодежной политики Администрации города Ханты-Мансийска персонально в отношении конкретного работника.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) руководителю устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении стимулирующих выплат.

 Размер персонального повышающего коэффициента устанавливается в размере до 2.

 8.9. Иные надбавки и выплаты руководителю, заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру, производятся в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

 8.10. Конкретный размер стимулирующих выплат, порядок назначения стимулирующих и иных выплат руководителю учреждения устанавливаются приказом начальника Управления физической культуры, спорта и молодежной политики Администрации города Ханты-Мансийска.

8.11. Выплата заработной платы руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру производится одновременно с выплатой заработной платы остальным работникам учреждения.

IX. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения

9.1. Фонд оплаты труда работников учреждения планируется на календарный год расчетным путем на основании утвержденной штатной численности и настоящего Положения.

9.2. Фонд оплаты труда учреждения на очередной календарный год определяется суммированием окладного фонда (окладов (должностных окладов)) и фондов компенсационных и стимулирующих выплат, а также иных выплат и коэффициентов, предусмотренных настоящим Положением, из расчета - 12,5 месячных фондов оплаты труда (в том числе единовременная выплата к отпуску в размере 10000,0 рублей). Указанный годовой фонд оплаты труда увеличивается на сумму отчислений в государственные внебюджетные фонды, производимые от фонда оплаты труда в соответствии с действующим законодательством (с учетом размера отчислений, учитывающим предельную величину базы для начисления страховых взносов).

9.3. Управление физической культуры, спорта и молодежной политики Администрации города Ханты-Мансийска на основании настоящего Положения согласовывает структуру и предельную штатную численность учреждения исходя из обеспечения норм труда, эффективной занятости, повышения производительности труда и качества оказания муниципальных услуг.

Учреждение с целью согласования структуры и предельной штатной численности учреждения, направляет в Управление физической культуры, спорта и молодежной политики Администрации города Ханты-Мансийска предложения об изменении структуры, предельной штатной численности учреждения, в случаях:

- наделения учреждения дополнительными функциями и полномочиями;

- реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования), изменения типа учреждения;

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

9.4. Изменение фонда оплаты труда в течение календарного года производится в следующих случаях:

- проведение индексации должностных окладов;

- перевод на новые системы оплаты труда;

- увеличение (уменьшения) штатной численности;

- изменение размера минимального уровня заработной платы, рассчитанного в соответствии с действующим законодательством.

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