ГЛАВА ГОРОДА ХАНТЫ-МАНСИЙСКА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 21 сентября 2023 г. N 45

О внесении изменений в Постановление Главы города Ханты-Мансийска

 от 21.09.2023 г. № 45 «ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПОЛОЖЕНИЯ О РАЗМЕРАХ И УСЛОВИЯХ ОПЛАТЫ ТРУДА И ИНЫХ ВЫПЛАТ РУКОВОДИТЕЛЮ И РАБОТНИКАМ МУНИЦИПАЛЬНЫХ

БЮДЖЕТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ УПРАВЛЕНИЮ ФИЗИЧЕСКОЙ

КУЛЬТУРЫ И СПОРТА АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ХАНТЫ-МАНСИЙСКА»

В целях совершенствования системы оплаты труда руководителей и работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных Управлению физической культуры и спорта Администрации города Ханты-Мансийска, руководствуясь пунктом 14.3 части 1 статьи 39, статьей 70 Устава города Ханты-Мансийска, а также Распоряжением Департамента труда и занятости населения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 30.01.2024 № 17-Р-29 «Об утверждении Методических рекомендаций по формированию (изменению) системы оплаты труда работников муниципальных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры» (далее – Методические рекомендации) приказываю:

1. Внести изменения в Постановление Главы города Ханты-Мансийска от 21.09.2023 г. № 45 «Об утверждении [Положени](#P37)я о размерах и условиях оплаты труда и иных выплат руководителю и работникам муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных Управлению физической культуры и спорта Администрации города Ханты-Мансийска», изложив приложение согласно приложению к настоящему Постановлению.

2. Руководителям учреждений, подведомственных Управлению физической культуры и спорта Администрации города Ханты-Мансийска в течение одного месяца со дня вступления в силу настоящего постановления привести в соответствие коллективные договоры, соглашения, локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда работников.

3. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования.

Глава города

Ханты-Мансийска

М.П.РЯШИН

Приложение

к постановлению Главы

города Ханты-Мансийска

от ………… N …….

ПОЛОЖЕНИЕ

О РАЗМЕРАХ И УСЛОВИЯХ ОПЛАТЫ ТРУДА И ИНЫХ ВЫПЛАТ

РУКОВОДИТЕЛЮ И РАБОТНИКАМ МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ

УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ УПРАВЛЕНИЮ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ

И СПОРТА АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ХАНТЫ-МАНСИЙСКА
 (ДАЛЕЕ - ПОЛОЖЕНИЕ)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с трудовым законодательством и иными правовыми актами Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, муниципальными правовыми актами города Ханты-Мансийска и регулирует порядок и условия оплаты труда и иных выплат руководителям и работникам учреждений, подведомственных Управлению физической культуры и спорта Администрации города Ханты-Мансийска.

1.2. В настоящем Положении используются следующие основные определения:

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

квалификационные уровни ПКГ - профессии рабочих и должности служащих, сгруппированные внутри ПКГ работников по уровню должностной (профессиональной) компетенции (совокупности знаний, умений, профессиональных навыков, ответственности в принятии решений), необходимой для выполнения работы;

Молодой специалист - гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 6 Федерального закона от 30 декабря 2020 года N 489-ФЗ "О молодежной политике в Российской Федерации"), завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией, в том числе имеющий трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения;

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

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

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

Остальные понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации и Методическими рекомендациями.

1.3. Оплата труда руководителя и работников Учреждения состоит из:

должностного оклада;

компенсационных выплат;

стимулирующих выплат;

иных выплат, предусмотренных законодательством, муниципальными правовыми актами города Ханты-Мансийска и настоящим Положением.

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

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда", с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (при условии полного выполнения работником норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени) осуществляется локальным нормативным актом учреждения, в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

1.6. Руководитель Учреждения несет персональную ответственность за нарушение предоставления государственных гарантий по оплате труда работникам Учреждения в соответствии с действующим законодательством.

2. Основные условия оплаты труда

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

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 определяются трудовым договором и устанавливаются в соответствии с [таблицами 1](#P65) - [6](#P219) настоящего раздела.

Таблица 1. Размер должностных окладов работников, занимающих

должности работников физической культуры и спорта

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням [<\*>](#P83) | Должностной оклад, руб. |
| Профессиональная квалификационная второго уровня |
| 1 квалификационный уровень | Инструктор по спорту; инструктор по адаптивной физической культуре | 17 325 |
| 2 квалификационный уровень | Инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций; инструктор-методист по адаптивной физической культуре | 22 375 |
| 3 квалификационный уровень | Старший инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций; старший инструктор-методист по адаптивной физической культуре; начальник клуба (спортивного) | 22 875 |

--------------------------------

<\*> - приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.02.2012 N 165н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта".

Таблица 2. Размер должностных окладов работников, занимающих

должности медицинских работников

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням [<\*>](#P107) | Должностной оклад, руб. |
| Профессиональная квалификационная группа"Врачи и провизоры" |
| 2 квалификационный уровень | Врач-специалист | 24 875 |
| Профессиональная квалификационная группа"Средний медицинский и фармацевтический персонал" |
| 3 квалификационный уровень | Медицинская сестра;медицинская сестра по массажу | 21 250 |
| 4 квалификационный уровень | Фельдшер | 21 875 |

--------------------------------

<\*> - приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников".

Таблица 3. Размер должностных окладов работников, занимающих

общеотраслевые должности специалистов и служащих

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням [<\*>](#P150) | Должностной оклад, руб. |
| Профессиональная квалификационная группа"Общеотраслевые должности служащих первого уровня" |
| 1 квалификационный уровень | Секретарь;архивариус,делопроизводитель | 21 563 |
| Профессиональная квалификационная группа"Общеотраслевые должности служащих второго уровня" |
| 1 квалификационный уровень | Администратор | 18 165 |
| 2 квалификационный уровень | Заведующий хозяйством;заведующий складом | 21 875 |
| 4 квалификационный уровень | Механик | 22 000 |
| Профессиональная квалификационная группа"Общеотраслевые должности служащих третьего уровня" |
| 1 квалификационный уровень | Экономист;бухгалтер;специалист по кадрам;инженер;специалист по связям с общественностью;юрисконсульт;аналитик | 25 250 |
| 2 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория | 26 513 |
| 3 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория | 27 775 |
| 4 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий" | 29 038 |
| 5 квалификационный уровень | Заместитель главного бухгалтера | 36 250 |

--------------------------------

<\*> - приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих".

Таблица 4. Размер должностных окладов по профессиям рабочих

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Должностной оклад, руб. |
| Профессиональная квалификационная группа профессий рабочихпервого уровня |
| 1 квалификационный уровень | Уборщик служебных помещений;сторож;гардеробщик;дворник;кастелянша;горничная;приемщик пункта проката;ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений;рабочий по комплексному обслуживаниюи ремонту зданий;водитель мототранспортных средств;тракторист | 17 325 |
| Профессиональная квалификационная группа профессий рабочихвторого уровня |
| 1 квалификационный уровень | Водитель автомобиля | 17 430 |

--------------------------------

<\*> - приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих".

Таблица 5. Размер должностных окладов по должностям

служащих, не включенным в профессиональные квалификационные

группы

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Должностной оклад, руб. |
| 1 | 2 |
| Начальник отдела | 34 375 |
| Заведующий структурным подразделением | 34 375 |
| Заместитель начальника отдела | 29 688 |
| Специалист по закупкам | 28 125 |
| Специалист по охране труда | 25 250 |
| Системный администратор | 25 250 |
| Педагог-психолог | 22 500 |
| Специалист по воспитательной работе | 22 500 |
| Старший инструктор-методист | 22 875 |
| Инструктор-методист | 22 375 |
| Старший тренер-преподаватель | 20 813 |
| Тренер-преподаватель | 20 750 |
| Тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре | 20 750 |
| Спасатель | 17 325 |

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

2.3. 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 ПКГ, различные размеры окладов (должностных окладов), а также устанавливать диапазоны размеров окладов (должностных окладов) по должностям работников с равной сложностью труда.

2.4. Для расчета заработной платы тренеров-преподавателей, тренеров-преподавателей по адаптивной физической культуре, старших тренеров-преподавателей используется "почасовой" метод (зависит от выработки рабочего времени, затраченного на реализацию образовательной программы или программы спортивной подготовки в соответствии с табелем учета рабочего времени).

2.4.1. Расчет размера заработной платы тренера-преподавателя, тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре старшего тренера-преподавателя для "почасового" метода за подготовку обучающегося, занимающегося, спортсмена производится по формуле:

О = Об x Кн / T,

где:

Об - должностной оклад, предусмотренный настоящим Положением;

Кн - количество часов в неделю, проводимых тренером-преподавателем, тренером-преподавателем по адаптивной физической культуре старшим тренером-преподавателем согласно распределению нагрузки;

T - количество часов в неделю, установленных на 1 ставку заработной платы.

2.4.2. Норма часов тренерско-преподавательской работы на ставку заработной платы составляет 18 часов в неделю.

3. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат

3.1. 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 к заработной плате; процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях);

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

3.2. Выплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

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

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда и сокращения количества рабочих мест, не соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, разрабатывает программу действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года N 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.

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

Решение о привлечении в выходной или нерабочий праздничный день согласовывается с заместителем Главы города Ханты-Мансийска, координирующим деятельность Учреждения (предлагаю заменить на начальника Управления).

3.4. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается в соответствии со статьями 148, 315 - 317 ТК РФ.

3.5. Руководителю и работникам, имеющим ненормированный рабочий день, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью от 3 до 8 календарных дней, которые суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительностью ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска устанавливается правовым (локальным) актом Учреждения в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, после согласования с заместителем Главы города Ханты-Мансийска, координирующим деятельность Учреждения, Управлением физической культуры и спорта Администрации города Ханты-Мансийска.

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

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

3.8. Перечень и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются согласно таблице 7 настоящего Положения.

Таблица 6

Перечень и размеры компенсационных выплат

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 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 оклада (должностного оклада) | Заключение специальной оценки условий труда.Выплата осуществляется в соответствии со статьей 147 ТК РФ |
| 2. | Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором | по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы | Выплата осуществляется в соответствии со статьей 151 ТК РФ |
| 3. | Доплата за выполнение сверхурочной работы | в полуторном размере - за первые два часа работы;в двойном размере - за последующие часы.Расчет производится от части оклада (должностного оклада), приходящейся на один час работы, включая все компенсационные и стимулирующие выплаты | Выплата осуществляется в соответствии со статьей 152 ТК РФ, с учетом постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 27 июня 2023 года N 35-П.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, включая все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной для них системой оплаты труда | Выплата осуществляется в соответствии со статьей 153 ТК РФ, с учетом постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 28 июня 2018 года N 26-П |
| 5. | Доплата за работу в ночное время | 35% от оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время с 22 часов до 6 часов | Выплата осуществляется в соответствии со статьей 154 ТК РФ, Постановлением Правительства Российской Федерации от 22 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 148, 315 - 317 ТК РФ  |
| 7. | Процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях | до 50% |

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

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

4.2. Стимулирующие выплаты производятся на основании правового (локального) акта работодателя, согласованного с Управлением физической культуры и спорта Администрации города Ханты-Мансийска.

4.3. В целях поощрения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

выплата за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы за год.

4.4 Выплата за интенсивность и высокие результаты труда характеризуется степенью напряженности в процессе труда и устанавливается за:

высокую результативность работы;

реализацию экспериментальных и инновационных проектов в сфере физической культуры и спорта;

участие в реализации Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО) в рабочее время при условии освобождения от основной работы на период проведения ГТО;

участие в выполнении важных работ, мероприятий.

При установлении размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы следует учитывать:

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

выполнение работником учреждения важных работ, не определенных трудовым договором.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты определяется локальным нормативным актом учреждения, в процентах от оклада (должностного оклада) или в абсолютном размере, но не более 10% оклада (должностного оклада).

4.5. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты за качество:

выплата за качество выполняемых работ;

коэффициент эффективности деятельности работника учреждения (далее - КЭД).

4.5.1. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается локальным нормативным актом учреждения в соответствии с примерными показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утвержденными постановлением Главы города Ханты-Мансийска.

Порядок и критерии осуществления выплат утверждаются правовым (локальным) актом Учреждения, согласованным с Управлением физической культуры и спорта Администрации города Ханты-Мансийска.

4.5.2. Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ определяется локальным нормативным актом учреждения, в процентах от оклада (должностного оклада) или в абсолютном размере, но не более 30% оклада (должностного оклада).

4.5.3. Меры ответственности за нарушение антидопинговых правил, нарушение сроков прохождения углубленного медицинского обследования спортсменам, спортсменам-инструкторам, тренерам (включая старших), тренерам-преподавателям (включая старших), тренерам спортивной сборной команды (включая старших) устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

4.6.1. КЭД устанавливается отдельным категориям работников учреждения для обеспечения достигнутого уровня соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников бюджетной сферы и среднемесячной начисленной заработной плате наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячный доход от трудовой деятельности) в соответствии со значением, установленным Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", от 1 июня 2012 года N 761 "О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы" (определяется на основе статистических данных Федеральной службы государственной статистики).

4.6.2. Перечень должностей отдельных категорий работников учреждения, определенных Указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", от 1 июня 2012 года N 761 "О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы" в отношении которых применяется КЭД, устанавливается приказом учреждения по согласованию с Управлением физической культуры и спорта Администрации города Ханты-Мансийска.

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

4.7. Премиальная выплата по итогам работы за год работникам учреждения осуществляются при наличии средств по фонду оплаты труда в конце финансового года, не позднее 25 декабря текущего года.

4.7.1. Премиальная выплата по итогам работы за год выплачивается на основании приказа учреждения, с учетом фактически отработанного времени по основной занимаемой должности, основному месту работы.

4.7.2. Премиальная выплата по итогам работы за год выплачивается при выполнении следующих показателей:

качественное, своевременное выполнение должностных обязанностей, определенных уставом Учреждения, должностной инструкцией;

качественное предоставление муниципальных услуг (выполнение работ);

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;

соблюдение Учреждением финансовой дисциплины, в том числе своевременность уплаты налогов, сборов, иных обязательных платежей, предусмотренных законодательством Российской Федерации, отсутствие просроченной и необоснованной дебиторской и кредиторской задолженности;

отсутствие нарушений сроков и условий оплаты бюджетных обязательств, предусмотренных договорами, соглашениями, а также муниципальными контрактами (контрактами), в которых Учреждение является заказчиком;

своевременное качественное предоставление статистической, финансовой и иной отчетности по всем направлениям деятельности Учреждения;

своевременное размещение и актуализация информации на сайте: bus.gov.ru;

выполнение плана по доходам и увеличение поступлений от приносящей доход деятельности, в том числе расширение видов и объемов оказания платных услуг;

целевое и эффективное использование бюджетных средств и внебюджетных средств в рамках выполнения муниципального задания;

отсутствие нарушений при проведении мероприятий по контролю и надзору;

соблюдение техники безопасности труда и противопожарной безопасности, трудовой дисциплины.

4.7.3. Работникам Учреждения, с которыми трудовой договор расторгнут или прекращен в течение календарного года, выплата премии по результатам работы за год производится за фактически отработанное время.

4.7.4. В фактически отработанное время включается время работы по табелю учета рабочего времени, когда за работником сохранялось место работы, за исключением случаев временной нетрудоспособности, отпуска без сохранения заработной платы, отпуска по уходу за ребенком.

4.7.5. Работники Учреждения, уволившиеся в текущем году, за который производится выплата премии по результатам работы за год, представляют в бухгалтерию Учреждения заявление о перечислении премии по результатам работы за год с указанием банковских реквизитов.

4.7.6. Работникам Учреждения, с которыми трудовой договор в течение календарного года расторгнут или прекращен по инициативе работодателя за совершение виновных действий, премия по результатам работы за год не выплачивается.

4.7.7. Решение о выплате и конкретный размер премии по результатам работы за год руководителю и работникам Учреждения определяется правовым (локальным) актом работодателя по согласованию с заместителем Главы города Ханты-Мансийска, координирующим деятельность Учреждения, Управлением физической культуры и спорта Администрации города Ханты-Мансийска.

4.8. Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 7 настоящего Положения.

Таблица 7

Перечень стимулирующих выплат

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Наименование выплаты | Диапазон выплаты | Условия осуществления выплаты | Периодичность осуществления выплаты |
| 1. | Выплата за интенсивность и высокие результаты работы | Не более 50% от оклада (должностного оклада) | Систематическое досрочное выполнение работы с проявлением инициативы, творчества, с применением в работе современных форм и методов организации труда | Ежемесячно, на срок не более года |
| 2. | Выплата за качество выполняемых работ | Не более 30% от оклада (должностного оклада) | За успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;высокое качество выполняемой работы;персональный вклад работника в общие результаты деятельности;выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности работник | Ежемесячно |
| 3. | Премиальная выплата по итогам работы за год | Устанавливается приказом учреждения, до двух окладов (должностных окладов) с начислением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях | Надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде; проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе | 1 раз в год |

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

4.10. Учреждение в локальном нормативном акте устанавливает перечень показателей, за которые производится снижение размера выплаты по итогам работы за год в соответствии с примерными показателями, приведенными в таблице 8 настоящего Положения.

Таблица 8

Примерный перечень показателей, за которые производится

снижение размера выплаты по итогам работы за год

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N 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 100 |

5. «Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения,

его заместителей, главного бухгалтера»

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

5.2. Размер оклада (должностного оклада) руководителя учреждения устанавливается в трудовом договоре, в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения, с учетом группы по оплате труда руководителей.

5.3. Размеры окладов (должностных окладов) руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, установлены в таблице 9 настоящего Положения.

Таблица 9

Размер должностных окладов руководителя

Учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Должностной оклад, руб. |
| Руководитель: |  |
| 1 группа по оплате труда | 64 750 |
| 2 группа по оплате труда | 60 125 |
| Заместитель руководителя: |  |
| 1 группа по оплате труда | 48125 |
| 2 группа по оплате труда | 44 375 |
| Главный бухгалтер: |  |
| 1 группа по оплате труда | 41 875 |
| 2 группа по оплате труда | 38 125 |

5.4. Должностной оклад руководителя Учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера устанавливается с учетом штатной численности Учреждения:

1 группа по оплате труда - штатная численность от 130 до 260 штатных единиц;

2 группа по оплате труда - до 129 штатных единиц.

5.5. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается приказом Управления физической культуры и спорта Администрации города Ханты-Мансийска в соответствии с настоящим Положением.

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

5.7. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на повышение заинтересованности руководителя учреждения в повышении эффективности работы учреждения, качества оказываемых услуг (выполняемых работ), инициативы при выполнении задач, поставленных Управлением физической культуры и спорта Администрации города Ханты-Мансийска.

5.8. 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.

5.9. Целевые показатели эффективности работы учреждения, критерии оценки эффективности и результативности его работы устанавливаются приказом Управления физической культуры и спорта Администрации города Ханты-Мансийска.

5.10. 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 автономному округу, учреждению, выявленных в отчетном периоде по результатам контрольных мероприятий исполнительных органов автономного округа и других органов в отношении учреждения или за предыдущие периоды, но не более чем за 2 года;

несоблюдение настоящего Положения.

5.11. Иные выплаты могут быть установлены руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения в порядке и размерах, установленных настоящим Положением и трудовым договором.

5.12. Стимулирующие и иные выплаты руководителю учреждения устанавливаются в соответствии с 4.1., 4.2., 4.3., 4.8., 6.1. настоящего Положения.

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

5.14. Стимулирующие и иные выплаты исполняющему обязанности (временно исполняющему обязанности) руководителя учреждения в период отсутствия руководителя учреждения устанавливаются приказом Управления физической культуры и спорта Администрации города Ханты-Мансийска.

5.15. Руководителю и работникам Учреждения предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за выслугу лет, продолжительность которого устанавливается в следующем порядке:

при стаже работы в Учреждении:

от 1 года до 5 лет - 1 календарный день;

от 5 до 10 лет - 5 календарных дней;

от 10 до 15 лет - 7 календарных дней

от 15 и более лет - 10 календарных дней.

Исчисление продолжительности ежегодного оплачиваемого дополнительного отпуска за выслугу лет руководителю Учреждения начинается с его нового рабочего года и устанавливается его трудовым договором.

5.16. Выплата за качество выполняемых работ руководителю Учреждения устанавливается в размере не более 30 процентов от должностного оклада.

Критериями оценки эффективности работы руководителя Учреждения являются:

обеспечение деятельности Учреждения и реализация мероприятий муниципальных программ;

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

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 иной приносящей доход деятельности;

своевременное предоставление месячной, квартальной, годовой отчетности, а также запрашиваемой учредителем информации;

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

отсутствие просроченной и необоснованной дебиторской и кредиторской задолженности;

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

5.17. Выплата за качество выполняемых работ руководителю Учреждения не выплачивается или выплачивается в меньшем размере в случае допущения нарушений и упущений, указанных в таблице 10 настоящего Положения.

Таблица 10

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Nп/п | Нарушения и упущения | Процент снижения(за каждый случай нарушения и упущения в процентах от максимального размера поощрения) |
| 1. | Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, установленных должностной инструкцией работника | 25% |
| 2. | Некачественное, несвоевременное выполнение функциональных обязанностей, неквалифицированная подготовка и оформление документов | 25% |
| 3. | Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений и поручений | 20% |
| 4. | Неквалифицированное рассмотрение заявлений, писем, жалоб от организаций и граждан, нарушение сроков рассмотрения | 35% |
| 5. | Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление неверной информации | 25% |
| 6. | Невыполнение поручения вышестоящего руководства | 35% |
| 7. | Отсутствие контроля за работой подчиненных служб или работников | 30% |
| 8. | Отсутствие проведения инструктажа по технике безопасности, противопожарной безопасности | 20% |
| 9. | Несвоевременное или некачественное проведение инструктажа по технике безопасности, противопожарной безопасности | 20% |
| 10. | Нарушение в учете материальных ценностей, допущение недостач, хищений, порчи имущества | 35% |
| 11. | Нарушение правил внутреннего трудового распорядка | 30% |
| 12. | Невыполнение муниципального задания в части показателей, характеризующих качество, объем (состав) оказания муниципальных услуг (выполнения работ) | 20% |

5.18. С целью заинтересованности в результатах деятельности учреждения, качественного выполнения возложенных функций и задач, материального поощрения, увеличения заинтересованности в результатах своего труда, выработки путей повышения качества труда приказом Управления физической культуры и спорта Администрации города Ханты-Мансийска может устанавливаться персональный коэффициент руководителю муниципального учреждения по следующим основаниям:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Условия установления персонального коэффициента руководителю государственного учреждения | Размер персонального коэффициента (%) |
| 1. | За эффективность управленческой деятельности: организацию и проведение мероприятий, повышающий авторитета и имидж учреждения.  | 50 процентов |
| 2. | За личный вклад в показатели деятельности учреждения | 50 процентов |
| 3. | Результативность выступления спортсменов на соревнованиях различного уровня, занявших призовые места | 50 процентов |
| 4. | Наличие номинантов конкурса «Спортивная элита» | 50 процентов |

Персональный коэффициент не является постоянной выплатой и устанавливается сроком на один год.

При наличии нескольких оснований для установления персонального коэффициента руководителю муниципального учреждения, такой коэффициент устанавливается по одному из оснований, размеры не суммируются.

Персональный коэффициент устанавливается в процентах от должностного оклада и не учитывается для начисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5.19. 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) устанавливается в кратности не более, чем 1:6.

5.20. 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 (предварительно до принятия решения о премировании по итогам работы за календарный год) и 25 января (итоговый контроль) года, следующего за отчетным, предоставляет в Управление физической культуры и спорта Администрации города Ханты-Мансийска информацию, подготовленную в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере официального статистического учета, с учетом всех финансовых источников, и рассчитанный за отчетный календарный год.

5.2. 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".

6. Другие вопросы оплаты труда

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

единовременная выплата молодым специалистам;

единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

единовременное премирование к праздничным дням и профессиональным праздникам;

надбавка водителям за классность;

выплаты, предусматривающие особенности и специфику работы, условий труда;

материальная помощь.

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

6.2.1. При установлении единовременной выплаты молодым специалистам следует учитывать, что молодой специалист – гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных [частью 3 статьи 6](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=372649&date=09.01.2024&dst=100063&field=134) Федерального закона от 30 декабря 2020 года № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации»), завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией.

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

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

призыва на военную службу;

направления на стажировку или обучение с отрывом от производства по основному месту работы;

направления в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более 3 лет;

длительного, более 3 месяцев, нахождения на больничном листе, в том числе по причине беременности и родов;

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

6.2.4. Порядок установления единовременной выплаты молодым специалистам утверждается локальным нормативным актом учреждения.

6.3. Работникам Учреждения при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск один раз в календарном году выплачивается единовременная выплата к отпуску.

6.3.1. Работники, вновь принятые на работу в календарном году и отработавшие шесть и более месяцев в Учреждении, имеют право на единовременную выплату к отпуску.

6.3.2. Единовременная выплата к отпуску осуществляется на основании правового (локального) акта работодателя, изданного на основании письменного заявления работника, о предоставлении ежегодно оплачиваемого отпуска и единовременной выплаты.

6.3.3. В случае разделения в установленном порядке ежегодного оплачиваемого отпуска на части в течение календарного года, единовременная выплата к отпуску выплачивается при предоставлении любой из указанных частей отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

6.3.4. Устанавливается единый подход к определению размера единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска для всех категорий работников учреждения, включая руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается в размере одного должностного оклада с начислением на него районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Единовременная выплата не зависит от итогов оценки труда работника и выплачивается по основному месту работы и основной занимаемой должности.

6.3.5. Единовременная выплата к отпуску не выплачивается:

работнику, принятому на работу по совместительству;

работникам, заключившим срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев), а также на сезонные работы до шести месяцев;

работникам, принятым из другого муниципального учреждения города Ханты-Мансийска, которые получили в текущем календарном году единовременную выплату к отпуску на предыдущем месте работы, с подтверждением факта выплаты соответствующей справкой.

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

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

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

6.4.3. Выплата премии осуществляется не позднее праздничного дня или профессионального праздника.

6.5. Водителю учреждения устанавливается ежемесячная доплата за классность к окладу (должностному окладу):

имеющему 2-й класс - до 10%;

имеющему 1-й класс - до 25%;

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

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

коэффициент квалификации;

коэффициент специфики работы;

коэффициент за почетные звания, государственные награды;

коэффициент за участие в подготовке спортсмена высокого класса

коэффициент за привлечение к занятиям спортом детей до 18 лет, состоящих на учете КДН и ЗП;

коэффициент за наставничество.

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

Таблица 11

Размеры коэффициента квалификации

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Уровень квалификации | Рекомендуемый размер коэффициента квалификации | Рекомендуемый размер коэффициента квалификации для педагогических работников, за исключением тренеров-преподавателей, инструкторов-методистов | Рекомендуемый размер коэффициента квалификации для медицинских работников |
| тренерам, тренерам-преподавателям, инструкторам-методистам (включая старших) | иным специалистам в области физической культуры и спорта |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1. | Высшая квалификационная категория | до 0,8 | до 0,5 | до 0,35 | до 0,3 |
| 2. | Первая квалификационная категория | до 0,5 | до 0,4 | до 0,2 | до 0,2 |
| 3. | Вторая квалификационная категория (при наличии) | до 0,3 | до 0,3 | до 0,1 | до 0,1 |

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

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

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

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

6.8.2. Перечень рабочих профессий и должностей специалистов, осуществляющих деятельность по адаптивному спорту и адаптивной физической культуре, которым устанавливается коэффициент специфики работы, утверждается локальным нормативным актом учреждения по согласованию с Управлением физической культуры и спорта Администрации города Ханты-Мансийска.

6.9. Коэффициент за почетные звания, государственные награды устанавливаемый работникам, занимающим должности физической культуры и спорта приведен в Таблице 12.

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

Таблица 12

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Наименование выплаты | Размер коэффициента |
| 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" | 0,3 |
| 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" | 0,2 |
| 3. | За почетный (нагрудный) знак "Отличник физической культуры и спорта" | 0,1 |
| 4. | Награды, почетные грамоты Губернатора и Думы Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, благодарность Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры;за спортивные звания "Мастер спорта России международного класса";"Гроссмейстер России";"Мастер спорта СССР международного класса";"Гроссмейстер СССР" | 0,05 |

6.10. Коэффициент за участие в подготовке спортсмена высокого класса устанавливается тренерам-преподавателям (включая тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре, старшего тренера-преподавателя) тарификационной комиссией Учреждения. Размеры коэффициента приведены в [таблице 1](#P330)3.

6.10.1. Размер коэффициента 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 ниже размера коэффициента на 0,05 - 0,15, установленного для видов спорта (спортивных дисциплин), включенных в программу Олимпийских игр.

Таблица 13

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Nп/п | Статус официального спортивного соревнования | Занятое место или участие без учета занятого места | Размер коэффициента от должностного оклада тренера-преподавателя, тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре старшего тренера-преподавателя за участие в подготовке спортсмена высокого класса |
| 1. Официальные международные спортивные соревнования |
| 1. | Олимпийские, Паралимпийские, Сурдлимпийские игры;Чемпионат мира | 1 | 1 |
| 2 - 3 | 0,8 |
| 4 - 6 | 0,5 |
| участие | 0,4 |
| 2. | Кубок мира (сумма этапов или финал); Чемпионат Европы | 1 | 0,8 |
| 2 - 3 | 0,5 |
| 4 - 6 | 0,4 |
| участие | 0,3 |
| 3. | Кубок Европы (сумма этапов или финал);Первенство мира | 1 | 0,5 |
| 2 - 3 | 0,4 |
| 4 - 6 | 0,3 |
| участие | 0,2 |
| 4. | Этапы Кубка мира; Первенство Европы; Всемирная универсиада; юношеские Олимпийские игры; Европейский юношеский Олимпийский фестиваль | 1 | 0,4 |
| 2 - 3 | 0,3 |
| 4 - 6 | 0,2 |
| участие | 0,1 |
| 5. | Прочие официальные международные спортивные соревнования | 1 | 0,3 |
| 2 - 3 | 0,2 |
| 2. Индивидуальные, личные (групп, пар, экипажей) виды программ официальных спортивных соревнований; командные виды программ официальных спортивных соревнований, с численностью команд свыше 8 спортсменов |
| 1. | Чемпионат России; Кубок России (сумма этапов или финал) | 1 | 0,5 |
| 2 - 3 | 0,4 |
| 4 - 6 | 0,3 |
| 2. | Первенство России (среди молодежи); Спартакиада молодежи (финалы) | 1 | 0,4 |
| 2 - 3 | 0,3 |
| 4 - 6 | 0,2 |
| 3. | Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки); Спартакиада спортивных школ (финалы);Спартакиада учащихся (финалы) | 1 | 0,3 |
| 2 - 3 | 0,2 |
| 4 - 6 | 0,1 |
| 4. | Официальные всероссийские спортивные соревнования (мужчины, женщины, юниоры и юниорки, юноши и девушки) | 1 | 0,15 |
| 2 - 3 | 0,1 |
| 5. | Первенство Уральского федерального округа (юниоры и юниорки, юноши и девушки) | 1 | 0,15 |
| 2 - 3 | 0,1 |
| 6. | Первенство Ханты-Мансийского автономного округа - Югры (юниоры и юниорки, юноши и девушки) | 1 | 0,15 |
| 2 - 3 | 0,1 |
| 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 |
| 1. | За подготовку команды, занявшей места:на Чемпионате России;Кубке России | 1 | 0,5 |
| 2 - 3 | 0,4 |
| 4 - 6 | 0,4 |
| 2. | За подготовку команды, занявшей места:на Первенстве России (среди молодежи);Спартакиаде молодежи (финалы) | 1 | 0,4 |
| 2 - 3 | 0,3 |
| 4 - 6 | 0,2 |
| 3. | За подготовку команды, занявшей места:на Первенстве России (юниоры и юниорки, юноши и девушки);Спартакиаде спортивных школ (финалы);Спартакиаде учащихся (финалы) | 1 | 0,3 |
| 2 - 3 | 0,2 |
| 4 - 6 | 0,1 |
| 4. | За подготовку команды, занявшей места: официальные всероссийские спортивные соревнования (мужчины, женщины, юниоры и юниорки, юноши и девушки) | 1 | 0,2 |
| 2 - 3 | 0,15 |
| 5. | За подготовку команды, занявшей места: Первенство Уральского федерального округа (юниоры и юниорки, юноши и девушки) | 1 | 0,15 |
| 2 - 3 | 0,1 |
| 6. | За подготовку команды (членов команды), занявшей места: Первенство Ханты-Мансийского автономного округа - Югры (юниоры и юниорки, юноши и девушки) | 1 | 0,15 |
| 2 - 3 | 0,1 |

6.10.2. 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.

6.10.3. Размер коэффициента за участие в подготовке спортсмена высокого класса устанавливается по основной занимаемой должности, основному месту работы по наивысшему нормативу на основании протоколов (выписки из протоколов) спортивных соревнований и действует с момента, показанного спортсменом результата или с начала тренировочного (учебно-тренировочного) года (соответственно сдвигая срок действия), по международным спортивным соревнованиям - до проведения следующих международных спортивных соревнований данного уровня (за исключением случаев их проведения в том же тренировочном (учебно-тренировочном) году, в котором показан спортивный результат).

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

6.10.5. Основаниями для отказа в назначении коэффициента за подготовку спортсмена высокого класса, указанной в пункте 6.10. настоящего Положения, являются:

предоставление работником недостоверных сведений о достигнутых спортивных достижениях спортсмена, спортсмена-инвалида на спортивных соревнованиях, указанных в [таблице 1](#P330)3 настоящего Положения;

спортивная дисквалификация спортсмена;

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

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

6.11. Коэффициент за привлечение к занятиям спортом детей до 18 лет, состоящих на учете КДН и ЗП устанавливается работникам, занимающим должности "тренер", "тренер-преподаватель", "старший тренер-преподаватель", "тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре и спорту", "старший тренер", "инструктор по спорту", "инструктор по адаптивной физической культуре", "тренер по виду адаптивного спорта (группе спортивных дисциплин)", которые занимаются с детьми, состоящими на профилактическом учете КДН и ЗП, в виде единовременной выплаты в размере 10 000 рублей. Выплата производится в случае снятия занимающегося с учета КДН и ЗП и продолжающего заниматься физической культурой и спортом в течение 6 месяцев с момента снятия с учета КДН и ЗП. Для достижения положительного результата указанный работник оказывает помощь родителям или законным представителям в воспитании детей до 18 лет.

6.12. Коэффициент за наставничество устанавливается работникам учреждения, оказывающим помощь специалистам, указанным в [пункте 6.12.1.](#Par6) настоящего Положения, в целях их адаптации и приобретения профессиональных навыков с учетом фактически отработанного времени в размере 15% к окладу (должностному окладу).

6.12.1. Наставничество устанавливается над:

молодыми/начинающими специалистами;

специалистами, осваивающими в пределах занимаемой должности новое направление деятельности (методику, технологию, оборудование);

специалистами, состоящими в кадровом резерве;

специалистами, назначенными на новую должность.

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

6.12.3. Наставничество устанавливается продолжительностью от трех месяцев до одного года. Продление или сокращение срока наставничества может быть осуществлено по рекомендации наставника приказом руководителя учреждения.

6.13. Применение всех коэффициентов к должностным окладам работников не образует новый должностной оклад работника и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, кроме выплаты за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

6.14. Материальная помощь выплачивается в размере должностного оклада с учетомрайонного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности на дату события по его письменному заявлению с приложением подтверждающих документов, на основании правового (локального) акта работодателя в следующих случаях:

вступление работника Учреждения в брак впервые;

рождение ребенка у работника Учреждения;

утрата личного имущества работника Учреждения, находящегося на территории города Ханты-Мансийска, в результате пожара, стихийного бедствия;

смерть работника Учреждения или его близких родственников (дети, супруг (супруга), родители).

6.14.1. В случае смерти работника Учреждения единовременная выплата на погребение выплачивается одному из близких родственников умершего работника. Близкими родственниками признаются дети, супруга (супруг), родители.

6.15. Выплаты, указанные в пункте 6.1. настоящего Положения, устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с пунктом 7 настоящего Положения.

6.16. Выплаты и коэффициенты назначаются на основании правового (локального) акта работодателя в пределах объема субсидии, направленной на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, связанного с оказанием муниципальных услуг (выполнением работ), а также за счет средств от иной приносящей доход деятельности.

7. Порядок формирования фонда оплаты труда Учреждения

7.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется из расчета на 12 месяцев, исходя из размеров субсидий на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания и объемов средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

7.3. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты учреждения не может превышать 40%.

7.4. Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, утверждается приказом Управления физической культуры и спорта Администрации города Ханты-Мансийска с учетом следующих критериев:

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
его деятельности.

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

7.6. Управление физической культуры и спорта 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 государственных услуг.

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

7.8. На стимулирующие выплаты предусматривается 20 процентов годового фонда оплаты труда.

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

проведение индексации должностных окладов;

перевод на новые системы оплаты труда;

увеличение (уменьшение) штатной численности;

изменение минимального месячного размера оплаты труда, установленного в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре.