



**ПОСТАНОВЛЕНИЕ
АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА КОГАЛЫМА
Ханты-Мансийского автономного округа - Югры**

от 19.06.2023

№ 1153

О внесении изменения
в постановление Администрации
города Когалыма
от 21.10.2020 №1902

В соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 03.11.2016 №431-п «О Требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», приказом Департамента физической культуры и спорта Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 10.04.2017 №1-нп «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников государственных учреждений физической культуры и спорта, подведомственных Департаменту физической культуры и спорта Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», Уставом города Когалыма:

1. В постановление Администрации города Когалыма от 21.10.2020 №1902 «Об утверждении Положения об оплате труда и стимулирующих выплатах работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта города Когалыма» (далее – постановление) внести следующее изменение:

1.1. Приложение к постановлению изложить в редакции согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Руководителям муниципальных учреждений физической культуры и спорта города Когалыма привести локальные правовые акты по оплате труда в соответствие с настоящим постановлением.

3. Настоящее постановление вступает в силу с 01.09.2023.

4. Отделу финансово-экономического обеспечения и контроля Администрации города Когалыма (А.А.Рябинина) направить в юридическое управление Администрации города Когалыма текст постановления и приложение к нему, его реквизиты, сведения об источнике официального опубликования в порядке и сроки, предусмотренные распоряжением Администрации города Когалыма от 19.06.2013 №149-р «О мерах по формированию регистра муниципальных нормативных правовых актов

Ханты-Мансийского автономного округа – Югры» для дальнейшего направления в Управление государственной регистрации нормативных правовых актов Аппарата Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры.

5. Опубликовать настоящее постановление и приложение к нему в газете «Когалымский вестник» и разместить на официальном сайте Администрации города Когалыма в сети «Интернет» (www.admkogalym.ru).

6. Контроль за выполнением постановления возложить на заместителя главы города Когалыма Т.И.Черных.

Глава города Когалыма



**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

Н.Н.Пальчиков

Сертификат

00D9F6AE729A7AE6A295E8B63E3C00EF06

Владелец Пальчиков Николай Николаевич

Действителен с 16.03.2023 по 08.06.2024

Приложение
к постановлению Администрации
города Когалыма
от 19.06.2023 № 1153

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА И СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ФИЗИЧЕСКОЙ
КУЛЬТУРЫ И СПОРТА ГОРОДА
КОГАЛЫМА**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда и стимулирующих выплатах работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта города Когалыма (далее – Положение, учреждения) разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации (далее также - ТК РФ), постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 03.11.2016 №431-п «О Требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», приказом Департамента физической культуры и спорта Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 10.04.2017 №1-нп «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников государственных учреждений физической культуры и спорта, подведомственных Департаменту физической культуры и спорта Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»:

Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников учреждений и определяет:

- основные условия оплаты труда;
- порядок и условия осуществления компенсационных выплат;
- порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления;
- порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера;
- другие вопросы системы оплаты труда;
- порядок формирования фонда оплаты труда учреждения.

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;

молодой специалист - гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 6 Федерального закона от 30.12.2020 № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации»), завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам

профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией;

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

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

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

Остальные понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных ТК РФ и постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 03.11.2016 №431-п «О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

1.3. Заработная плата работников учреждения формируется из:

оклада (должностного оклада);

компенсационных выплат;

стимулирующих выплат;

иных выплат, предусмотренных законодательством и настоящим Положением.

1.4. 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 19.06.2000 №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

1.5. Система оплаты труда работников учреждений установлена в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами Российской Федерации и законами Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.6. Приведение системы оплаты труда работников учреждения в соответствие с настоящим Положением не должно повлечь увеличение расходов учреждения, направляемых на фонд оплаты труда.

2. Основные условия оплаты труда

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 утвержденными:

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития

Российской Федерации от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» согласно таблице 1 настоящего Положения;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.02.2012 №165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта» согласно таблице 2 настоящего Положения;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» согласно таблице 3 настоящего Положения;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» согласно таблице 4 настоящего Положения;

- приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.09.2015 №625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок» согласно таблице 5 настоящего Положения.

Таблица 1

Профессиональные квалификационные группы должностей
работников образования

№ п/п	Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (должностного оклада), руб.
1.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников образования		
1.1.	1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	9449
1.2	2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	13112
1.3.	3 квалификационный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	13926
1.4.	4 квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь; преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	14097

Таблица 2

ПКГ
должностей работников физической культуры
и спорта и размеры окладов
(должностных окладов)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (должностного оклада), руб.
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта первого уровня		
1 квалификационный уровень	Дежурный по спортивному залу; сопровождающий спортсмена-инвалида первой группы инвалидности	5292
2 квалификационный уровень	Спортивный судья; спортсмен; спортсмен-ведущий	7342
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня		
1 квалификационный уровень	Инструктор по адаптивной физической культуре; инструктор по спорту; спортсмен-инструктор; тренер-наездник лошадей; техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники	9449
2 квалификационный уровень	Администратор тренировочного процесса; инструктор-методист по адаптивной физической культуре; инструктор - методист физкультурно-спортивных организаций; медицинская сестра по массажу спортивной сборной команды Российской Федерации; оператор видеозаписи спортивной сборной команды Российской Федерации; тренер; тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре; хореограф	13112
3 квалификационный уровень	Инструктор-методист спортивной сборной команды Российской Федерации по адаптивной физической культуре; начальник водной станции; начальник клуба (спортивного, спортивно - технического, стрелково-спортивного); начальник мастерской по ремонту спортивной техники и снаряжения; специалист по подготовке спортивного инвентаря; старшие: инструктор - методист по адаптивной физической культуре, инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций, тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре	13926
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта третьего уровня		
1 квалификационный уровень	Аналитик (по виду или группе видов спорта); врач по спортивной медицине спортивных сборных команд Российской Федерации (по видам спорта); механик спортивной сборной команды Российской Федерации; начальник отдела (по виду или группе видов спорта);	14802

	специалист спортивной сборной команды Российской Федерации (по виду спорта); тренер спортивной сборной команды Российской Федерации (по виду спорта)	
2 квалификационный уровень	Начальник спортивной сборной команды Российской Федерации (по виду спорта); старший тренер спортивной сборной команды Российской Федерации (по виду спорта)	16426
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта четвертого уровня		
	Главный тренер спортивной сборной команды Российской Федерации (по виду спорта); государственный тренер (по виду спорта); начальник управления (по виду или группе видов спорта)	18245

Таблица 3

ПКГ
общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих
и размеры окладов
(должностных окладов)

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
Квалификационные уровни (квалификационные категории)	Размер оклада (должностного оклада), руб.
Первый квалификационный уровень	9715
Второй квалификационный уровень	10084
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
Квалификационные уровни (квалификационные категории)	Размер оклада (должностного оклада), руб.
Первый квалификационный уровень	10388
Второй квалификационный уровень	10782
Третий квалификационный уровень	11188
Четвертый квалификационный уровень	11625
Пятый квалификационный уровень	12079
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
Квалификационные уровни (квалификационные категории)	Размер оклада (должностного оклада), руб.
Первый квалификационный уровень	12533
Второй квалификационный уровень	13033
Третий квалификационный уровень	13549
Четвертый квалификационный уровень	14097
Пятый квалификационный уровень	14677
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	
Первый квалификационный уровень	16335
Второй квалификационный уровень	17853
Третий квалификационный уровень	19545

Таблица 4

ПКГ
общеотраслевых профессий рабочих и размеры окладов
(должностных окладов)

№ п/п	Профессиональный квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих	Размер разряда работника в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих	Размер оклада (должностного оклада), руб.
1	2	3	4	5
1.	ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»			
1.1.	1 квалификационный уровень	кладовщик; приемщик пункта проката; горничная	1	9371
		профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню 2 разряда	2	9440
		ЕТК - Аппаратчик химводоочистки; лаборант химического анализа; ремонтник плоскостных спортивных сооружений; кладовщик	3	9508
1.2.	2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенных к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)		9519
2.	ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»			
2.1.	1 квалификационный уровень	Слесарь-ремонтник; слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования	4,5	9529
2.2.	2 квалификационный уровень	Слесарь-ремонтник; столяр; электрогазосварщик; радиомеханик по обслуживанию и ремонту радиотелевизионной аппаратуры; слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике;	6,7	9606

		токарь; маляр; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; водитель; ЕТК - монтажник санитарно-технических систем и оборудования		
2.3	3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих		9682
2.4.	4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)		9760

Таблица 5

**Размеры окладов (должностных окладов) по должностям,
не включенным в ПКГ**

№ п/п	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), руб.
1	2	3
1.	Специалист по охране труда, менеджер по снабжению	12533

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.

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 выполнении работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в 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 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не может быть отменена без улучшения условий труда, подтвержденных специальной оценкой условий труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

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.

3.4. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается в соответствии со статьями 315 - 317 ТК РФ и Решением Думы города Когалыма от 23.12.2014 № 495-ГД «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в органах местного самоуправления и муниципальных учреждениях города Когалыма».

3.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников, если

иное не установлено законодательством Российской Федерации.

3.6. 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.

3.7. Перечень и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются согласно таблице 6 настоящего Положения.

Таблица 6

Перечень и размеры компенсационных выплат

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий 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	размер доплаты устанавливается по соглашению сторон	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	Выплата осуществляется в соответствии со статьей 152 ТК РФ.
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	Выплата осуществляется в соответствии со статьей 153 ТК РФ

		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.	
5.	Доплата за работу в ночное время	20% от оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время с 22 часов до 6 часов	Выплата осуществляется в соответствии со статьей 154 ТК РФ, Постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда» за работу в ночное время"» и не учитывается для исчисления других компенсационных выплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях
6.	Районный коэффициент к заработной плате	1,7	Выплаты устанавливаются в соответствии со статьями 315 - 317 ТК РФ и Решением Думы города Когалыма от 23.12.2014 № 495-ГД «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в органах местного самоуправления и муниципальных учреждениях города Когалыма»
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, установленные в настоящем Положении, осуществляются в пределах субсидий, предоставленных учреждению на выполнение муниципального задания, объемов средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности, если эта деятельность предусмотрена Уставом учреждения.

4.2. К стимулирующим выплатам относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год).

4.3. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы характеризуется степенью напряженности в процессе труда и устанавливается за: высокую результативность работы; участие в выполнении важных работ, мероприятий.

При установлении размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы 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.

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

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

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты определяется локальным актом учреждения, в процентах от оклада (должностного оклада), но не более 100% оклада (должностного оклада).

4.4. Работникам учреждения устанавливается выплата за выслугу лет в процентном отношении к окладу (должностному окладу) согласно таблице 7 настоящего Положения.

В стаж работы, дающий право на установление надбавки за выслугу лет, включаются периоды работы на соответствующих должностях в соответствии с осуществляемой профессиональной деятельностью.

В стаж работы для установления надбавки за выслугу лет могут включаться иные периоды работы (службы), опыт и знания по которой необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности, на основании решения комиссии по установлению трудового стажа учреждения.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет, является трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности, оформленные в установленном законодательством порядке.

Назначение выплаты за выслугу лет устанавливается работнику локальным нормативным актом учреждения.

Таблица 7

Размеры выплат за выслугу лет

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

4.5. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении производятся премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год).

Премиальная выплаты я по итогам работы за месяц осуществляется работникам учреждения к должностному окладу (окладу) за качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение трудовой дисциплины и устанавливается до 100% от оклада (должностного оклада).

Премиальная выплата по итогам работы за квартал выплачивается работникам учреждения на основании приказа руководителя учреждения за I, II, III кварталы - в первые 2 месяца, следующие за последним месяцем каждого квартала, по результатам работы за IV квартал - до 31 декабря текущего года.

Премиальная выплата по итогам работы за квартал выплачивается работникам учреждения за фактически отработанное время в квартале.

В отработанное время в квартале для расчета размера премии по итогам работы за квартал включается время работы по таблице рабочего времени, дни нахождения в служебной командировке, на профессиональной подготовке, переподготовке, повышении квалификации, время нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске.

Премиальная выплата по итогам работы за квартал работникам учреждения не выплачивается в период испытательного срока, которым при заключении трудового договора установлено условие об испытании, имеющим неснятые дисциплинарные взыскания, а также уволенным в течение отчетного квартала за виновные действия.

Премиальная выплата по итогам работы за квартал устанавливается в соответствии с выполнением поставленных задач и показателей, за качественное и своевременное оказание муниципальных услуг, выполнение муниципального задания.

Премиальная выплата по итогам работы за квартал устанавливается и выплачивается при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемого в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

Премия по итогам работы за год выплачивается работникам учреждения, принявшим непосредственное участие в оказании услуг для исполнения муниципального задания, доведенного учреждению на текущий финансовый год при условии 100% его исполнения.

Премиальная выплата по итогам работы за год работникам учреждения не выплачивается в период испытательного срока, которым при заключении трудового договора установлено условие об испытании, имеющим неснятые дисциплинарные взыскания, а также уволенным в течение отчетного квартала за виновные действия.

Премия по итогам работы за год выплачивается работникам учреждения, отработавшим полный календарный год, а также работникам, отработавшим неполный календарный год по причинам: вновь принятым на работу; уволившимся с работы в связи с призывом на военную службу в армию; поступлением в учебное заведение; уходом на пенсию; увольнением по собственному желанию; ушедшим в отпуск по беременности и родам, а также по уходу за ребенком пропорционально фактически отработанному времени в календарном году.

Премияльные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год), производятся с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами, в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета города Когалыма, направленных на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг в виде субсидий, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности.

Конкретный размер премиальных выплат определяется как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере, пропорционально отработанному времени.

Размер премиальной выплаты по итогам работы (квартал, год) не может превышать 1 месячного фонда оплаты труда.

Основанием для премиальных выплат является приказ руководителя учреждения с указанием размера премиальной выплаты.

Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются при исчислении среднего заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 №922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

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

Таблица 8

Примерный перечень показателей, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год

№ п/п	Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1	2	3
1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов	до 50
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, приказов руководителя учреждения, поручений непосредственного руководителя.	до 50
3.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление недостоверной информации	до 50
4.	Несоблюдение норм трудовой дисциплины (правил внутреннего трудового распорядка учреждения, служебной этики)	до 30
5.	Причинение ущерба имуществу учреждения	до 30

4.7. Стимулирующие выплаты работникам учреждения устанавливаются в соответствии с настоящим Положением. Учреждение вправе утвердить порядок, не противоречащий настоящему Положению, регулирующий установление размера стимулирующих выплат в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности каждого работника (далее - Порядок осуществления стимулирующих выплат учреждения).

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

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

5. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя, 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. Оклад (должностной оклад) руководителя учреждения устанавливается настоящим Положением и оформляется трудовым договором.

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

Таблица 9

Размеры окладов (должностных окладов) руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

Наименование должностей	Оклад (должностной оклад), руб.
1	2
Директор	31979
Заместитель директора	28781
Главный бухгалтер	25584

5.3. Компенсационные выплаты устанавливаются руководителю учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения 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.

5.4. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются с учетом результатов деятельности учреждения (в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения), а также успешного и добросовестного исполнения им должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором и утверждаются постановлением Администрации города Когалыма.

Стимулирующие выплаты руководителю учреждения снижаются в следующих случаях:

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

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

несоблюдение настоящего Положения.

5.5. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения могут быть установлены премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год).

Премиальные выплаты по итогам работы за месяц выплачиваются заместителям руководителя, главному бухгалтеру с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности.

Показатели эффективности для заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения утверждаются локальными правовыми актами учреждений.

Невыполнение заместителем руководителя и главным бухгалтером учреждения целевых показателей эффективности и результативности деятельности учреждения влечет за собой снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за месяц.

Заместитель руководителя и главный бухгалтер учреждения лишаются премиальной выплаты по итогам работы за месяц в размере 100% в случае применения к ним дисциплинарных взысканий.

Лишение премиальной выплаты по итогам работы за месяц производится в расчетный период, в котором заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения были применены дисциплинарные взыскания, оформляется приказом руководителя учреждения с обязательным указанием причин.

Премиальная выплата по итогам работы за квартал выплачивается заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения на основании

приказа руководителя учреждения за I, II, III кварталы - в первые 2 месяца, следующие за последним месяцем каждого квартала, по результатам работы за IV квартал - до 31 декабря текущего года.

Премияльная выплата по итогам работы за квартал выплачивается заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения за фактически отработанное время в квартале.

В отработанное время в квартале для расчета размера премии по итогам работы за квартал включается время работы по таблице рабочего времени, дни нахождения в служебной командировке, на профессиональной подготовке, переподготовке, повышении квалификации, время нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске.

Премияльная выплата по итогам работы за квартал заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения не выплачивается в период испытательного срока, которым при заключении трудового договора установлено условие об испытании, имеющим неснятые дисциплинарные взыскания, а также уволенным в течение отчетного квартала за виновные действия.

Премияльная выплата по итогам работы за квартал устанавливается в соответствии с выполнением поставленных задач и показателей, муниципального задания.

Премияльная выплата по итогам работы за квартал устанавливается и выплачивается при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемого в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

Премияльная выплата по итогам работы за год заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения выплачивается при условии 100% исполнения муниципального задания.

Премияльная выплата по итогам работы за год выплачивается заместителям руководителя и главному бухгалтеру, отработавшим полный календарный год, а также работникам, отработавшим неполный календарный год по причинам: вновь принятым на работу; уволившимся с работы в связи с призывом на военную службу в армию; поступлением в учебное заведение; уходом на пенсию; увольнением по собственному желанию; ушедшим в отпуск по беременности и родам, а также по уходу за ребенком пропорционально фактически отработанному времени в календарном году.

Премияльные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год), производятся с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами, в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета города Когалыма, направленных на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг в виде субсидий, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности.

Основанием для премиальных выплат по итогам работы (месяц, квартал, год) является приказ руководителя учреждения с указанием размера премиальной выплаты. Конкретный размер премии определяется как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере пропорционально отработанному времени.

Премияльные выплаты, предусмотренные настоящим Положением, учитываются при исчислении среднего заработка для оплаты отпусков и

выплаты компенсации за неиспользованные отпуска в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 №922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

5.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя Учреждения, главного бухгалтера Учреждения) определяется постановлением Администрации города Когалыма в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера Учреждения размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» в порядке, установленном постановлением Администрации города Когалыма.

5.7. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

6. Другие вопросы системы 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:

- единовременная выплата молодым специалистам;
- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- единовременная выплата к юбилейным датам и профессиональным праздникам;
- повышающие коэффициенты;
- выплаты за опыт и достижения работникам, имеющим государственные и ведомственные звания и награды
- поощрение работников физкультурно-спортивных и образовательных организаций, задействованных в работе с подростками, состоящими на учете в комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (далее - КДН и ЗП).

6.2. Молодым специалистам, впервые вступившим в трудовые отношения, производится единовременная выплата в размере двух месячных фондов оплаты труда по занимаемой должности.

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

Статус молодого специалиста однократно продлевается (на период действия причины продления, но не более чем на 3 года, и до возраста, не

превышающего полных 35 лет) в случае:

призыва на военную службу;

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

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

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

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

6.3. Работникам учреждения один раз в календарном году выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (далее - единовременная выплата к отпуску).

Основанием для единовременной выплаты к отпуску является приказ работодателя о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и единовременной выплаты к отпуску.

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

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

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

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не должен превышать двух фондов оплаты труда по основной занимаемой должности (профессии).

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не зависит от итогов оценки труда работника.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере пропорционально отработанному времени выплачивается работнику, вновь принятому на работу, не отработавшему полный календарный год. При этом единовременная выплата выплачивается, если у таких работников имеется заработанный отпуск в количестве не менее 14 календарных дней.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

работнику, принятому на работу по совместительству;

работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);

6.4. Единовременная выплата к юбилейным датам и профессиональным праздникам, установленным локальным правовым актом учреждения, выплачивается за счет средств субсидии, выделенных учреждению на выполнение муниципального задания и средств, поступающих от

предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, при наличии обоснованной экономии средств по фонду оплаты труда в учреждении.

Единовременные выплаты к юбилейным датам 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.

Единовременная выплата к юбилейным датам и профессиональным праздникам осуществляется не позднее месяца, следующего после наступления профессионального праздника или юбилейной даты.

6.5. К окладам (должностным окладам) работников, занимающих должности работников физической культуры и спорта, педагогических работников, устанавливаются повышающие коэффициенты:

- коэффициент квалификации;
- коэффициент специфики работы;

Повышающие коэффициенты квалификации к окладам (должностным окладам) работнику устанавливается с учетом уровня его квалификации (квалификационной категории), профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта работы и других факторов.

Повышающий коэффициент квалификации к должностному окладу (окладу) работника устанавливается с учетом уровня его профессиональной подготовки, компетентности и квалификации.

Размер выплат по повышающему коэффициенту квалификации к должностному окладу (окладу) определяется путем умножения размера должностного оклада работника на повышающий коэффициент.

Выплаты по повышающему коэффициенту носят стимулирующий характер.

Размеры коэффициента квалификации работникам, занимающим должности работников физической культуры и спорта, педагогических работников устанавливаются согласно таблице 10 настоящего Положения.

Таблица 10

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

Уровень квалификации	Рекомендуемый размер	
	тренерам, тренерам-преподавателям (включая старшего)	иным специалистам
Высшая квалификационная категория	до 0,8	до 0,3
Первая квалификационная категория	до 0,5	до 0,2
Вторая квалификационная категория (подтвердившие соответствие занимаемой должности)	до 0,3	до 0,1

Коэффициент квалификации по должностям «спортсмен», «спортсмен-инструктор» и «спортсмен-ведущий» устанавливается в зависимости от наличия спортивного разряда (спортивного звания).

Работникам, занимающим должности «тренер спортивной сборной команды автономного округа», «старший тренер спортивной сборной команды автономного округа», «старший тренер по резерву спортивной сборной команды автономного округа», «главный тренер спортивной сборной команды автономного округа», «тренер – консультант» коэффициент квалификации устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

Размеры коэффициентов квалификации для должностей «спортсмен», «спортсмен-ведущий», «спортсмен-инструктор» приведены в таблице 11 настоящего Положения.

Таблица 11

Размеры коэффициентов квалификации для должностей «спортсмен», «спортсмен-ведущий», «спортсмен-инструктор», «спортсмен спортивной сборной команды Ханты-Мансийского автономного округа - Югры (по виду спорта, спортивной дисциплине)»

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
до 1	до 1,5	до 2	до 2,5	до 3,5

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

Коэффициент специфики работы для работников, специализированных по олимпийским видам спорта отделений учреждения, реализующего дополнительные общеобразовательные программы в области физической культуры и спорта, устанавливается в размере 15% к окладу (должностному окладу) тренерского, тренерско-преподавательского состава, имеющих непосредственное отношение к организации работы указанного специализированного отделения (отделений). При этом для тренеров учитывается фактический объем тренерской нагрузки, для тренеров преподавателей - фактический объем учебной (преподавательской) работы.

Коэффициент специфики работы для работников учреждения, осуществляющего деятельность по адаптивному спорту и адаптивной физической культуре, устанавливается в размере 20% к окладу (должностному окладу) по основной занимаемой должности, при условии, что такой вид

деятельности включен в перечень основных видов деятельности учреждения, предусмотренных уставом учреждения.

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 культуры и спорта Администрации города Когалыма.

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

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

Таблица 12

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

№ п/п	Наименование выплаты	Размеры выплат в процентах к окладу (должностному окладу)
1.	За почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации»; За государственные награды, включая почетные звания Российской Федерации и СССР; За почетные спортивные звания «Заслуженный тренер России», «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный мастер спорта СССР»	50
2.	За почетный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта», За почетное звание «Заслуженный деятель физической культуры и спорта Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»	40
3.	За спортивные звания «Мастер спорта России международного класса», «Гроссмейстер России», «Мастер спорта СССР международного класса», «Гроссмейстер СССР», За почетный знак «Отличник физической культуры и спорта»	20
4.	За почетное звание «Заслуженный учитель Российской Федерации»	15
5.	Нагрудный знак «Почетный работник образования Российской Федерации», награды, почетные грамоты Губернатора и Думы Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, благодарность Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры	10
6.	Другие ведомственные награды и звания	5

6.7. Работникам, имеющим ученую степень, устанавливается надбавка в процентах к окладу (должностному окладу) при условии ее соответствия профилю выполняемой работником работы и деятельности учреждения, с момента (дня) присвоения ученой степени:

за ученую степень доктора наук - в размере 30%;

за ученую степень кандидата наук - в размере 20%.

6.8. Поощрение работников физкультурно-спортивных и образовательных организаций, привлекающих к занятию спортом детей до 18 лет, состоящих на учете КДН и ЗП.

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)» (далее - наставник), которые занимаются с детьми, состоящими на профилактическом учете КДН и ЗП, рекомендуется единовременная выплата в размере 10 000 рублей. Выплата производится в случае снятия занимающегося с учета КДН и ЗП и продолжающего заниматься физической культурой и спортом в течение 6 месяцев с момента снятия с учета КДН и ЗП. Для достижения положительного результата наставник оказывает помощь родителям или законным представителям в воспитании детей до 18 лет.

6.8. Применение выплат, предусматривающих особенности работы, условия труда, установленных пунктами 6.5 - 6.7 настоящего Положения, не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитываются для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

6.9. Иные выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, с учетом доведенных бюджетных ассигнований и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

6.10. Особенности оплаты и нормирования труда тренерского состава установлены в приложении 1 к настоящему Положению.

7. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения

7.1. Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год исходя из размеров субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из бюджета города Когалыма, и объемов средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

7.2. Фонд оплаты труда учреждения определяется суммированием окладного фонда (должностных окладов) и фондов компенсационных и стимулирующих выплат, а также иных выплат, предусмотренных настоящим Положением. Указанный годовой фонд оплаты труда увеличивается на сумму отчислений в государственные внебюджетные фонды, производимые от фонда оплаты труда в соответствии с действующим законодательством (с учетом размера отчислений, учитывающим предельную величину базы для начисления страховых взносов).

7.3. Заработная плата работников учреждения формируется в

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

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

7.5. Учредитель 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.

7.6. В целях определения соотношения должностей административно-управленческого и вспомогательного персонала, учитывается процент основного персонала учреждения - работников учреждения, непосредственно оказывающих услуги (выполняющих работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей его деятельности, а также их непосредственные руководители.

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

Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу утвержден в приложении 2 к настоящему Положению.

Примерный перечень должностей, отнесенных к категории административно-управленческого персонала учреждений утвержден в приложении 3 к настоящему Положению.

7.8. Расчет фонда заработной платы в четырех экземплярах утверждается руководителем учреждения и согласовывается:

- с Управлением культуры и спорта Администрации города Когалыма, в части должностей работников (специальностей, профессий) разряда, класса (категории) квалификации;

- с Управлением экономики Администрации города Когалыма, в части применения окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленных настоящим Положением;

- заместителями главы города Когалыма, курирующими соответствующие управления.

Один экземпляр остается в учреждении, второй экземпляр передается в Управление культуры и спорта Администрации города Когалыма, третий экземпляр передается в Управление экономики Администрации города Когалыма, четвертый экземпляр передается в отдел финансово-экономического обеспечения и контроля Администрации города Когалыма.

8. Заключительные положения

8.1. Учреждение с целью согласования структуры и предельной штатной численности учреждения, в соответствии с пунктом 7.5 настоящего Положения, направляет Учредителю 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 в автономном округе.

8.2. В случае необходимости урегулирования отдельных вопросов общего характера при построении и применении системы оплаты труда учреждением в Положении о системе оплаты труда учреждения могут быть включены вопросы общего характера, за исключением установления дополнительных выплат, доплат и надбавок, не указанных в составе основных разделов настоящего Положения и (или) установление которых противоречит требованиям к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, утвержденным постановлением Правительства автономного округа от 03.11.2016 №431-п «О Требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

Приложение 1
к Положению об оплате труда
и стимулирующих выплатах
работников муниципальных учреждений
физической культуры и спорта
города Когалыма

ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ И НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА ТРЕНЕРСКОГО СОСТАВА

1. Оплата труда тренеров, тренеров-преподавателей, тренеров по виду адаптивного спорта (группе спортивных дисциплин), тренеров-преподавателей по адаптивной физической культуре и спорту (далее также - тренер), реализующих дополнительные общеобразовательные программы в области физической культуры и спорта осуществляется по нормативам оплаты труда за одного обучающегося на этапах спортивной подготовки или по нормативам стимулирования за подготовку спортсмена высокого класса, исходя из установленного размера оклада (должностного оклада).

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

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

3. Наполняемость групп спортивной подготовки и объем учебно-тренировочной нагрузки определяется согласно федеральным стандартам спортивной подготовки по виду спорта.

При отсутствии федеральных стандартов спортивной подготовки по виду спорта рекомендуется применять параметры, приведенные в таблице 1 настоящего приложения.

К наполняемости групп спортивной подготовки и объему учебно-тренировочной нагрузки по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту при отсутствии федеральных стандартов спортивной подготовки по виду спорта, а также в случае отсутствия в них критериев по максимальному и минимальному значениям, рекомендуется применять параметры, приведенные в таблице 2 настоящего приложения.

Таблица 1

Параметры применения наполняемости и количественного состава групп, объема тренировочной нагрузки при отсутствии федерального стандарта спортивной подготовки по виду спорта

№ п/п	Этапы многолетней подготовки спортсменов	Период обучения (лет)	Минимальная наполняемость групп (человек)	Максимальный количественный состав группы (человек)	Максимальный объем тренировочной нагрузки (часов за неделю)
1	2	3	4	5	6
1	Спортивно-оздоровительный	Весь период	10	30	до 6

2	Начальной подготовки	До одного года	устанавливается учреждением	25	6
		Свыше одного года		20	8
3	учебно-тренировочный	До двух лет	устанавливается учреждением	14	12
		Свыше двух лет		12	18
4	Совершенствования спортивного мастерства	Весь период	1	10	24
5	Высшего спортивного мастерства	Весь период	1	8	32

Таблица 2

Параметры к наполняемости групп и объему тренировочной нагрузки по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту при отсутствии федеральных стандартов спортивной подготовки по виду спорта, а также в случае отсутствия в них критериев по максимальному и минимальному значениям

Этап спортивной подготовки спортсменов	Период спортивной подготовки	Оптимальная/допустимая наполняемость групп, человек				Максимальный объем учебно-тренировочной нагрузки (часов за неделю, в т.ч. по индивидуальному плану)
		спорт слепых	спорт глухих	спорт лиц с поражением ОДА	спорт лиц с интеллектуальными нарушениями	
1	2	3	4	5	6	7
Спортивно-оздоровительный	все периоды	6/12	8/15	5/8	8/15	до 6
Начальной подготовки	до года	5/12	12/15	5/8	10/15	6
	свыше года	5/12	10/15	4/8	9/15	9
Учебно-тренировочный (этап спортивной специализации)	до года	4/9	8/9	3/8	5/9	12
	второй и третий годы	3/8	6/8	3/8	5/8	до 18
	четвертый и последующие годы	3/6	5/6	2/6	5/6	до 20
Совершенствования спортивного мастерства	все периоды	2/5	4/5	2/4	3/4	до 28
Высшего спортивного мастерства	все периоды	2/3	2/3	1/3	2/3	до 32

Примечание:

Для обучающихся с тяжелыми сочетанными дефектами и поражениями формирование групп по численности осуществляется в индивидуальном порядке (с учетом степени функциональных возможностей), но не более двух

групп спортивной подготовки. Допускается работа с несколькими группами (не более двух) по видам спорта (не более двух) до учебно-тренировочного этапа включительно.

Допускается проведение учебно-тренировочных занятий по индивидуальным планам подготовки одновременно со спортсменами этапов совершенствования спортивного мастерства и высшего спортивного мастерства, при этом объем непосредственной учебно-тренировочной нагрузки определяется исходя из объема учебно-тренировочной нагрузки этапа высшего спортивного мастерства.

Недельный режим учебной (преподавательской) работы устанавливается в зависимости от специфики вида спорта, периода подготовки (переходный, подготовительный, соревновательный), задач подготовки. По адаптивной физической культуре и спорту общегодовой объем учебной (преподавательской) работы, предусмотренный указанными режимами работы, может быть сокращен не более чем на 50% на этапе начальной подготовки, и не более чем на 25% на учебно-тренировочном этапе.

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

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

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

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

для экипажей и групповых спортивных дисциплин количественный состав не должен превышать двух экипажей и групп с учетом соблюдения правил техники безопасности на учебно-тренировочных занятиях.

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

Объем тренерской и учебной (преподавательской) работы, установленный на начало тренировочного и учебно-тренировочного периода (спортивного сезона), не может быть изменен в текущем году (тренировочном и учебно-тренировочном периоде, спортивном сезоне) по инициативе работодателя, за исключением его снижения, связанного с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества спортсменов, групп.

6. Перевод обучающегося на последующий этап спортивной подготовки осуществляется по результатам сдачи контрольно-переводных нормативов, установленных федеральным стандартом спортивной подготовки по виду

спорта приказом учреждения, на основании порядка, утвержденного локальным нормативным актом учреждения.

Тренерам, реализующим дополнительные общеобразовательные программы в области физической культуры и спорта, рекомендуется устанавливать стимулирующие выплаты за переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки, в том числе в иную организацию, осуществляющую подготовку спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации.

К ставкам заработной платы тренеров этапа начальной подготовки и учебно-тренировочного этапа рекомендуется устанавливать стимулирующую выплату за сохранность контингента, сохранение здоровья лиц, проходящих спортивную подготовку.

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

8. В учреждении развиваются те виды спорта, по которым в установленном порядке утверждены дополнительные образовательные программы спортивной подготовки.

9. Рекомендуемые размеры нормативов оплаты труда тренера за подготовку одного обучающегося приведены в таблицах 3, 4 настоящего приложения.

Таблица 3

Рекомендуемый размер норматива оплаты труда тренера
за подготовку одного обучающегося

№ п/п	Этапы многолетней подготовки спортсменов	Период подготовки (лет)	Рекомендуемый размер норматива оплаты труда, в % от оклада (должностного оклада) тренера, за подготовку одного обучающегося
1	2	3	4
1	Высшего спортивного мастерства	весь период	39
2	Совершенствования спортивного мастерства	весь период	24
3	Учебно-тренировочный (этап спортивной специализации)	до 2-х лет	9
		свыше 2-х лет	15
4	Начальной подготовки	до года	3
		свыше года	6
5	Спортивно-оздоровительный	весь период	2,2

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

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

Примечание:

В отношении обучающихся, у которых функциональные возможности для занятий определенным видом спорта ограничены значительно и которые вследствие этого нуждаются в посторонней помощи во время занятий или участия в соревнованиях, размеры нормативов оплаты от ставки заработной платы за подготовку одного обучающегося могут быть увеличены.

10. Оплата труда в спортивно-оздоровительных группах и на этапе начальной подготовки (оплата по «подушевому» или «почасовому» методам расчета) устанавливается локальным нормативным актом учреждения по согласованию с Управлением культуры и спорта Администрации города Когалыма. При применении нормативов за одного обучающегося оплата труда производится по фактической численности спортсменов в группе в пределах установленного максимального количества.

11. Тренерам, реализующим дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, рекомендуется устанавливать стимулирующие выплаты в соответствии с требованиями к результатам реализации дополнительных образовательных программ спортивной подготовки на каждом из этапов спортивной подготовки, определенными в федеральных стандартах спортивной подготовки по видам спорта.

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

13. Рекомендуемые размеры норматива стимулирования за подготовку спортсмена высокого класса устанавливаются в соответствии с таблицей 5 настоящего приложения.

Таблица 5

**Рекомендуемый размер норматива стимулирования за подготовку
и (или) участие в подготовке одного спортсмена высокого
класса**

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Рекомендуемый размер норматива стимулирования в % к окладу (должностному окладу) тренера за результативную подготовку одного спортсмена (команды)	Рекомендуемый размер норматива стимулирования в % к окладу (должностному окладу) за подготовку и (или) участие в подготовке одного спортсмена (команды)	
				основной персонал <1>	руководителям и иным специалистам <2>
1	2	3	4	5	6
1. Официальные международные спортивные соревнования					
1.1	Олимпийские, Паралимпийские, Сурдлимпийские игры, чемпионат мира	1	до 200	до 20	до 10
		2 - 3	до 160	до 16	до 8
		4 - 6	до 100	до 10	до 5
		участие	до 80	до 8	до 4
1.2	Кубок мира (сумма этапов или финал), чемпионат Европы, Всемирная Специальная Олимпиада	1	до 160	до 16	до 8
		2 - 3	до 100	до 10	до 5
		4 - 6	до 80	до 8	до 4
		участие	до 60	до 6	до 3
1.3	Кубок Европы (сумма этапов или финал), первенство мира	1	до 100	до 10	до 5
		2 - 3	до 80	до 8	до 4
		4 - 6	до 60	до 6	до 3
		участие	до 40	до 4	до 2
1.4	Этапы Кубка мира, первенство Европы, Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	до 80	до 8	до 4
		2 - 3	до 60	до 6	до 3
		4 - 6	до 40	до 4	до 2
		участие	до 20	до 2	до 1
1.5	Прочие официальные международные спортивные соревнования	1	до 60	до 6	до 3
		2 - 3	до 40	до 4	до 2

2. Индивидуальные, личные (групп, пар, экипажей) виды программ официальных спортивных соревнований; командные виды программ официальных спортивных соревнований, с численностью команд до 8 спортсменов включительно					
2.1.	Чемпионат России, Кубок России (сумма этапов или финал)	1	до 100	до 10	до 5
		2 - 3	до 80	до 8	до 4
		4 - 6	до 60	до 6	до 3
2.2.	Первенство России (среди молодежи), Спартакиада молодежи (финалы)	1	до 80	до 8	до 4
		2 - 3	до 60	до 6	до 3
		4 - 6	до 40	до 4	до 2
2.3	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), Спартакиада спортивных школ (финалы), Спартакиада учащихся (финалы)	1	до 60	до 6	до 3
		2 - 3	до 40	до 4	до 2
		4 - 6	до 20	до 2	до 1
2.4	Межрегиональные и всероссийские официальные спортивные соревнования	1	до 40	до 4	до 2
		2 - 3	до 20	до 2	до 1
3. Официальные спортивные соревнования в командных игровых видах спорта, командные виды программ официальных спортивных соревнований, с численностью команд свыше 8 спортсменов					
3.1	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Чемпионате России; на Кубке России	1	до 100	до 10	до 5
		2 - 3	до 80	до 8	до 4
		4 - 6	до 60	до 6	до 3
3.2	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Первенстве России (среди молодежи); на Спартакиаде молодежи (финалы)	1	до 80	до 8	до 4
		2 - 3	до 60	до 6	до 3
		4 - 6	до 40	до 4	до 2
3.3	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Первенстве России (юниоры и юниорки, юноши и девушки); на Спартакиаде спортивных школ (финалы); на Спартакиаде учащихся (финалы)	1	до 60	до 6	до 3
		2 - 3	до 40	до 4	до 2
		4 - 6	до 20	до 2	до 1
3.4	За подготовку команды (членов команды), занявших места на межрегиональных и всероссийских официальных спортивных соревнованиях	1	до 40	до 4	до 2
		2 - 3	до 20	до 2	до 1

Примечание:

<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).

<2> К иным специалистам относятся работники административно-управленческого, вспомогательного персонала учреждения.

Размер норматива стимулирования тренера за подготовку спортсмена высокого класса устанавливается по наивысшему нормативу на основании протоколов (выписки из протоколов) соревнований и действует с момента показанного спортсменом результата в течение одного календарного года, а по международным соревнованиям - до проведения следующих международных соревнований данного уровня.

Если в период действия норматива стимулирования спортсмен улучшил спортивный результат, размер норматива стимулирования соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия.

При определении размера норматива стимулирования тренера в международных спортивных соревнованиях учитываются только результаты спортсменов, включенных в списки кандидатов в спортивные сборные команды Российской Федерации, а для всероссийских спортивных соревнований - включенных в спортивные сборные команды Ханты-Мансийского автономного округа - Югры.

Тренер, ранее участвовавший не менее 2 лет в подготовке спортсмена, достигшего высоких результатов в официальных спортивных соревнованиях, имеет право на стимулирующую выплату в течение не менее 4 лет с момента достижения спортсменом результатов.

14. Для должностей «тренер-консультант», «тренер спортивной сборной команды Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», «старший тренер спортивной сборной команды Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», «старший тренер по резерву спортивной сборной команды Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», «главный тренер спортивной сборной команды Ханты-Мансийского автономного округа – Югры» устанавливаются стимулирующие выплаты на основании критериев, утвержденных локальным нормативным актом учреждения и включающих в себя показатели, зависящие от результатов выступления спортсменов на официальных спортивных соревнованиях, а также количества подготовленных членов спортивной сборной Российской Федерации по видам спорта.

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

до 50%, а также тренерам, осуществляющим наставничество над ними, в размере до 15% к ставке заработной платы.

16. Тренерам и иным специалистам рекомендуется устанавливать дополнительные стимулирующие выплаты по результатам прохождения независимой оценки квалификации и получения соответствующего свидетельства.

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

18. Рекомендуется устанавливать стимулирующие выплаты для тренеров организаций, реализующих дополнительные общеобразовательные программы в области физической культуры и спорта в сельской местности.

19. Тренерам рекомендуется устанавливать стимулирующие выплаты к ставке заработной платы в размере 24% за каждого обучающегося, переданного для дальнейшего обучения по дополнительным образовательным программам спортивной подготовки из физкультурно-спортивной или образовательной организации, в профильное образовательное учреждение, подведомственное Департаменту физической культуры и спорта Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, на период обучения.

Приложение 2
к Положению об оплате труда
и стимулирующих выплатах
работников муниципальных учреждений
физической культуры и спорта
города Когалыма

**ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ ФИЗИЧЕСКОЙ
КУЛЬТУРЫ, ОТНОСИМЫХ
К ОСНОВНОМУ ПЕРСОНАЛУ УЧРЕЖДЕНИЙ ФИЗИЧЕСКОЙ
КУЛЬТУРЫ
И СПОРТА ГОРОДА КОГАЛЫМА**

- старший вожатый;
- педагог дополнительного образования (включая старшего);
- музыкальный руководитель, концертмейстер;
- руководитель физического воспитания;
- инструктор по физической культуре;
- начальник отдела (по виду или группе видов спорта);
- методист (включая старшего);
- инструктор-методист (включая старшего);
- тренер-преподаватель (включая старшего);
- инструктор по адаптивной физической культуре;
- инструктор по спорту;
- спортсмен-инструктор;
- инструктор-методист по адаптивной физической культуре;
- инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций;
- тренер;
- тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре;
- старший инструктор-методист по адаптивной физической культуре;
- старший инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций;
- старший тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре.

Приложение 3
к Положению об оплате труда
и стимулирующих выплатах
работников муниципальных учреждений
физической культуры и спорта
города Когалыма

**ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ, ОТНЕСЕННЫХ К КАТЕГОРИИ
АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА
МУНИЦИПАЛЬНЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА ГОРОДА
КОГАЛЫМА**

- директор учреждения;
- заместители директора учреждения;
- главный бухгалтер.