



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА МЕГИОНА
Ханты-Мансийского автономного округа-Югры

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

«24» 12 2024 г.

№ 2458

Об утверждении Типового положения об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования, сферы физической культуры и спорта, подведомственных управлению физической культуры и спорта администрации города Мегиона

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральными законами от 06.10.2003 №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», от 04.12.2007 №329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», от 19.06.2000 №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», 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» (с изменениями и дополнениями), со статьями 43, 45 устава города Мегиона:

1. Утвердить типовое положение об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования, сферы физической культуры и спорта, подведомственных управлению физической культуры и спорта администрации города Мегиона, согласно приложению.

2. Признать утратившими силу постановления администрации города с 01.01.2025: от 30.12.2019 №2983 «Об утверждении Типового положения об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования, сферы физической культуры и спорта» (с изменениями);

от 02.07.2020 №1258 «О внесении изменений в постановление администрации города от 30.12.2019 №2983 «Об утверждении Типового положения об оплате труда работников муниципальных учреждений сферы физической культуры и спорта» (с изменениями и дополнениями);

от 28.08.2020 №1598 «О внесении изменений в постановление администрации города от 30.12.2019 № 2983 «Об утверждении Типового положения об оплате труда работников муниципальных учреждений сферы физической культуры и спорта»;

от 18.11.2021 №2537 «О внесении изменений в постановление администрации города от 30.12.2019 №2983 «Об утверждении Типового положения об оплате труда работников муниципальных учреждений сферы физической культуры и спорта»;

от 29.04.2022 №1205 «О внесении изменений в постановление администрации города от 30.12.2019 №2983 «Об утверждении Типового положения об оплате труда работников муниципальных учреждений сферы физической культуры и спорта»;

от 02.11.2022 №2833 «О внесении изменений в постановление администрации города от 30.12.2019 №2983 «Об утверждении Типового положения об оплате труда работников муниципальных учреждений сферы физической культуры и спорта» (с изменениями и дополнениями)»;

от 14.12.2023 №2076 «О внесении изменений в постановление администрации города от 30.12.2019 №2983 «Об утверждении Типового положения об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования, сферы физической культуры и спорта» (с изменениями)»;

от 19.06.2024 №1248 «О внесении изменений в постановление администрации города от 30.12.2019 №2983 «Об утверждении Типового положения об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования, сферы физической культуры и спорта» (с изменениями)».

3. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.01.2025.

4. Контроль за выполнением постановления возложить на заместителя главы города, курирующего сферу социальной политики.

Исполняющий обязанности
главы города



В.С.Заднепровская

Приложение
к постановлению администрации города
от «14» 12 2024 № 2458

Типовое положение об оплате труда работников
муниципальных учреждений дополнительного
образования, сферы физической культуры и спорта, подведомственных управлению
физической культуры и спорта администрации города Мегиона
(далее – Положение)

I. Общие положения

1. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования, сферы физической культуры и спорта, подведомственных управлению физической культуры и спорта администрации города Мегиона (далее в соответствующих падежах: работники, учреждение, управление) 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, его заместителя, главного бухгалтера, главного инженера;
другие вопросы оплаты труда;
порядок формирования фонда оплаты труда учреждения;
заключительные положения.

2. В настоящем Положении используются следующие основные определения:

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

квалификационные уровни ПКГ - 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 30.12.2020 №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, 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 постановлением Правительства автономного округа от 03.11.2016 №431-п «О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

3. Заработная плата работников учреждения формируется из:
 оклада (должностного оклада);
 компенсационных выплат;
 стимулирующих выплат;
 иных выплат, предусмотренных законодательством и настоящим Положением.

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

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 19.06.2000 №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.

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 VII настоящего Положения.

6. Система оплаты труда работников учреждения, включая размеры окладов (должностных окладов) по должностям работников учреждения, размеры, порядок и условия компенсационных, стимулирующих и иных выплат устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальным нормативным актом учреждения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и законами автономного округа, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

7. Приведение Положения о системе оплаты труда работников учреждения в соответствие с настоящим Положением не должно повлечь увеличение расходов учреждения, направляемых на фонд оплаты труда.

II. Основные условия оплаты труда

8. 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.

Оклады (должностные оклады) работников учреждения устанавливаются на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ согласно таблице 1 настоящего Положения.

Таблица 1

ПКГ

должностей руководителей, специалистов, служащих и работников учреждения
и размеры окладов (должностных окладов)

№ п/п	Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (должностной оклад), руб.
1	2	3	4
ПКГ должностей работников физической культуры и спорта (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.02.2012 №165н)			
ПКГ должностей работников физической культуры и спорта первого уровня			
1.	2 квалификационный уровень	спортсмен	8521
ПКГ должностей работников физической культуры и спорта второго уровня			
2.1.	1 квалификационный уровень	тренер-наездник лошадей	11121
2.2.	2 квалификационный уровень	администратор тренировочного процесса; хореограф	15215
ПКГ должностей работников физической культуры и спорта третьего уровня			
3.1.	1 квалификационный уровень	аналитик (по виду или группе видов спорта); начальник отдела (по виду или группе видов спорта)	17177
ПКГ должностей медицинских и фармацевтических работников (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.12.2007 №526)			
4. ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»			
4.1.	3 квалификационный уровень	медицинская сестра; медицинская сестра по физиотерапии	12981
4.2.	4 квалификационный уровень	фельдшер	13490
5. ПКГ «Врачи и провизоры»			
5.1.	2 квалификационный уровень	врачи-специалисты	15125
6. ПКГ «Руководители структурных подразделений учреждений с высшим фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»			
6.1.	1 квалификационный уровень	заведующий структурным подразделением (отделом, отделением, лабораторией, кабинетом, отрядом и др.)	18956
ПКГ должностей руководителей, специалистов и служащих (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №247н)			
7. ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»			
7.1.	1 квалификационный уровень	Специалист по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям	12055
8. ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»			
8.1.	1 квалификационный уровень	администратор; лаборант; секретарь руководителя; техник; техник-технолог	12055
8.2.	2 квалификационный уровень	заведующий складом; заведующий хозяйством, Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший». Должности служащих первого	12510

		квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	
8.3.	3 квалификационный уровень	заведующий жилым корпусом пансионата (гостиницы); заведующий общежитием; заведующий столовой; заведующий производством (шеф-повар) Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутри должностная категория, Заведующий спортивным центром	12982
8.4.	4 квалификационный уровень	Механик; механик по ремонту оборудования	13490
9.	ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
9.1.	1 квалификационный уровень	аналитик; бухгалтер; инженер; инженер-энергетик (энергетик); инженер программист; психолог; менеджер; менеджер по связям с общественностью; инженер-электроник; специалист; специалист по кадрам; сурдопереводчик; экономист; экономист по договорной и претензионной работе; экономист по материально-техническому снабжению; экономист по труду; юрисконсульт; документовед	14543
9.2.	2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутри должностная категория	15125
9.3.	3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутри должностная категория	15723
9.4.	4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	16358
9.5.	5 квалификационный уровень	главные специалисты: в отделах, отделениях	17032
10.	ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»		
10.1.	2 квалификационный уровень	главный энергетик	20719
ПКГ должностей работников образования (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 №216н)			
11.	2 квалификационный уровень	инструктор-методист	15215
12.	3 квалификационный уровень	старший инструктор-методист	16159

Оклады (должностные оклады) рабочих учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», согласно таблице 2 настоящего Положения.

Таблица 2

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	гардеробщик; грузчик; рабочий по уходу за животными; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; дворник; сторож (вахтер); кладовщик; кастелянша; курьер; приемщик заказов; приемщик пункта проката; подсобный рабочий; мойщик посуды	1	11080
		рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; кастелянша; кладовщик; уборщик производственных помещений	2	11160
		оператор стиральных машин; плотник; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; водитель снегохода; хлораторщик	3	11242
1.2.	2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенных к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» старший по смене)		11255
2.	ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»			
2.1.	1 квалификационный уровень	слесарь-ремонтник; плотник; столяр; водитель	4	11267

		автомобиля; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; штукатур; маляр; слесарь-сантехник; слесарь по обслуживанию тепловых сетей; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; оператор стиральных машин; хлораторщик		
		конеvod; водитель автомобиля; хлораторщик; водитель ледозаливочной машины	5	11348
2.2.	2 квалификационный уровень	водитель	6	11358
		водитель	7	11442

9. По должностям руководителей, специалистов и служащих, не включенным в ПКГ, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в зависимости от сложности труда в виде схем окладов (должностных окладов) согласно таблице 3 настоящего Положения.

Таблица 3

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

№ п/п	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), руб.
1	2	3
1.	Руководитель обособленного подразделения, руководитель структурного подразделения (заведующий, начальник управления, управляющий), в том числе по спортивной (адаптивной, физкультурно-спортивной, спортивно-массовой) работе	22358
2.	Заместитель руководителя обособленного подразделения	20517
3.	Заместитель начальника управления, заместитель главного бухгалтера	20517
4.	Начальник отдела	18956
5.	Руководитель контрактной службы	18956
6.	Заместитель начальника отдела	17032
7.	Помощник руководителя	17032
8.	Ведущий специалист по внедрению информационных систем	16358
9.	Ведущий специалист по пожарной профилактике	16358
10.	Ведущий специалист по охране труда	16358
11.	Ведущий специалист по закупкам	16358
12.	Специалист по обслуживанию и ремонту спортивного инвентаря и оборудования	16159
13.	Специалист по подготовке спортивного инвентаря	16159
14.	Старший инструктор-методист спортивной школы	16159
15.	Старший инструктор-методист по адаптивной физической культуре	16159
16.	Инструктор-методист по адаптивной физической культуре и	15215

	адаптивному спорту	
17.	Инструктор-методист спортивной школы	15215
18.	Тьютор (специалист в области воспитания)	15125
19.	Методист	15125
20.	Педагог-психолог	15125
21.	Социальный педагог	15125
22.	Старший специалист по закупкам	15125
23.	Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья	15085
24.	Специалист по административно-хозяйственной деятельности	14543
25.	Специалист по охране труда	14543
26.	Специалист по персоналу	14543
27.	Специалист по связям с общественностью	14543
28.	Специалист по пожарной профилактике	14543
29.	Специалист по сопровождению сайтов	14543
30.	Специалист по закупкам	14543
31.	Специалист по защите информации в компьютерных системах и сетях	14543
32.	Специалист по управлению документацией организации	14543
33.	Инженер по организации эксплуатации и ремонту зданий и сооружений	14543
34.	Бухгалтер	14543
35.	Специалист по техническому контролю и диагностике транспортных средств	13490
36.	Механик по техническим видам спорта	13490
37.	Тренер	13178
38.	Тренер по виду адаптивного спорта (группе спортивных дисциплин)	13178
39.	Медицинская сестра по массажу (медицинский брат) по массажу	12981
40.	Делопроизводитель	11327
41.	Архивариус	11327
42.	Спортсмен-инструктор	8571
43.	Спортсмен-ведущий	8521
44.	Инструктор по спорту	12610
45.	Инструктор по адаптивной физической культуре	12610
46.	Старший методист	15723
47.	Старший тренер	15811
48.	Старший инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций	16159
49.	Инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций	15215
50.	Тренер-преподаватель	13178
51.	Старший тренер-преподаватель	15811
52.	Тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре и спорту	13178
53.	Тренер-физиолог	19062
54.	Помощник тренера	12610
55.	Сопровождающий спортсмена-инвалида первой группы инвалидности	8521
56.	Сопровождающий несовершеннолетних спортсменов	8521
57.	Старший специалист по спортивно-функциональной	12610

	классификации в адаптивном спорте	
58.	Тренер спортивной сборной команды по виду адаптивного спорта (спортивной дисциплине, группе спортивных дисциплин)	14904
59.	Старший тренер спортивной сборной команды по виду адаптивного спорта (спортивной дисциплине, группе спортивных дисциплин)	19062
60.	Специалист по безопасности	14543

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

11. 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.

III. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат

12. 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).

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

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

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда и сокращения количества рабочих мест, не соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, разрабатывает программу действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

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

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

14. 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 Трудового Кодекса

Российской Федерации. Ее вид, размер и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

15. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается в соответствии со статьями 315-317 Трудового Кодекса Российской Федерации и Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 09.12.2004 №76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

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

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

18. Перечень и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются согласно таблице 4 настоящего Положения.

Таблица 4

Перечень и размеры компенсационных выплат

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
1	2	3	4
1.	Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	4% от оклада (должностного оклада)	Заклучение 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	50% к должностному окладу (окладу) работника	Выплата осуществляется в соответствии со статьей 151 ТК РФ

3.	Доплата за выполнение сверхурочной работы	<p>в полуторном размере - за первые два часа работы; в двойном размере - за последующие часы.</p> <p>Расчет производится от части оклада (должностного оклада), приходящейся на один час работы, включая все компенсационные и стимулирующие выплаты</p>	<p>Выплата осуществляется в соответствии со статьей 152 ТК РФ, с учетом постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 27.06.2023 №35-П.</p> <p>По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно</p>
4.	Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	<p>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</p>	<p>Выплата осуществляется в соответствии со статьей 153 ТК РФ, с учетом постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 28.06.2018 года №26-П</p>
5.	Доплата за работу в ночное время	<p>20% от оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время с 22 часов до 6 часов</p>	<p>Выплата осуществляется в соответствии со статьей 154 ТК РФ, Постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 №554 «О минимальном размере</p>

			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 Законом автономного округа от 09.12.2004 №76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»
7.	Процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	до 50%	

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

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

20. К стимулирующим выплатам относятся:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год;

21. 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 100% оклада (должностного оклада).

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам учреждения, за исключением должностей, указанных в пункте 50.6. и в разделе VIII настоящего Положения, на срок не более года.

22. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты:

выплата за качество выполняемых работ, за исключением должностей, указанных в пункте 50.6. настоящего Положения;

коэффициент эффективности деятельности работника учреждения (далее – КЭД).

23. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается локальным нормативным актом учреждения в соответствии с примерными показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утвержденными приказом управления физической культуры и спорта.

24. 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 100% оклада (должностного оклада).

25. 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.

26. 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 07.05.2012 №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 №761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы» (определяется на основе статистических данных Федеральной службы государственной статистики).

27. Перечень должностей отдельных категорий работников учреждения, определенных Указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 №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 Мегиона.

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

28. Перечень и размеры стимулирующих выплат установлены в соответствии с таблицей 5 настоящего Положения.

Перечень стимулирующих выплат

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	0 – 100% 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	0 – 100% 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 работника	Ежемесячно
3.	Премияльная выплата по итогам работы за месяц	0 – 50% от оклада (должностного оклада)	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	Ежемесячно в сроки, установленные для выплаты заработной платы
	Премияльная 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		1 раз в год

		Севера и приравненных к ним местностях		
--	--	--	--	--

28.1. Премияльная выплата по итогам работы за месяц устанавливается работникам учреждения на основании показателей, учитывающих результаты труда работников, которые утверждаются локальным нормативным актом учреждения в соответствии с примерным перечнем показателей, определенных приказом управлением физической культуры и спорта администрации города Мегiona.

Премияльная выплата по итогам работы за месяц устанавливается с учетом личного вклада работника в осуществление основных задач и функций, определенных уставом учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Выплата премии по итогам работы за месяц работникам осуществляется на основании ведомости, утвержденной руководителем учреждения, с учетом предложений руководителей структурных подразделений учреждения.

29. Премияльные выплаты 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.

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

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

При установлении премияльных выплат по итогам работы за календарный год следует учитывать:

- участие в течение установленного периода в выполнении важных работ;
- качественное и своевременное оказание муниципальных услуг, выполнение муниципального задания;
- качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности.

Учреждение в локальном нормативном акте устанавливает перечень показателей, за которые производится снижение размера выплаты по итогам работы за месяц, год в соответствии с примерными показателями, приведенными в таблице 6 настоящего Положения.

Таблица 6

Примерный перечень показателей,
за которые производится снижение размера выплаты по итогам работы за месяц, 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 100

30. 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).

31. 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.

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

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

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

34. 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, утвержденной в соответствии с приказом управления физической культуры и спорта администрации города Мегиона.

Размеры окладов (должностных окладов) руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и главного инженера, установлены в таблице 7 настоящего Положения.

Таблица 7

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

№ п/п	Наименование должностей	Оклад (должностной оклад), руб.
1	2	3
1.	Директор:	
1.1.	1 группа по оплате труда руководителей	51 543
1.2.	2 группа по оплате труда руководителей	50 014
2.	Заместитель директора:	
2.1.	1 группа по оплате труда руководителей	42 781
2.2.	2 группа по оплате труда руководителей	40 290
3.	Главный бухгалтер, главный инженер:	

3.1.	1 группа по оплате труда руководителей	42 781
3.2.	2 группа по оплате труда руководителей	40 290

35. Компенсационные выплаты устанавливаются руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру и главному инженеру в зависимости от условий их труда в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных разделом III настоящего Положения.

36. 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.

Стимулирующие выплаты, указанные в пунктах 19, 20, 28 настоящего Положения устанавливаются (снижаются) руководителю учреждения решением работодателя.

Руководителю учреждения устанавливается ежеквартальная выплата из средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности в размере 3% от поступившего в отчетном квартале объема средств, но не более месячного фонда оплаты труда руководителя.

Ежеквартальная выплата устанавливается решением работодателя.

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 муниципальных нужд, о закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц, законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих деятельность учреждения, причинения ущерба муниципальному образованию, 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.

36.1. Иные выплаты могут быть установлены руководителю учреждения в порядке и размерах, указанных в пунктах 43, 44, 47, 49, 50 настоящего Положения и трудовым договором.

37. Стимулирующие и иные выплаты заместителям руководителя, главному бухгалтеру и главному инженеру учреждения могут быть установлены в соответствии с пунктами 19, 20, 28, 29, 43, 44, 47, 49, 50 настоящего Положения.

38. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и главного инженера и средней заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера, главного инженера) не может превышать соотношений с учетом сложности и объема выполняемой работы, приведенных в таблице 8 настоящего Положения.

Таблица 8

Предельный уровень
соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и главного инженера и среднемесячной заработной платы

работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера, главного инженера)

Группа по оплате труда руководителей	Предельный уровень (руководитель/ работник)	Предельный уровень (заместитель руководителя /работник)	Предельный уровень (главный бухгалтер, главный инженер /работник)
1	2	3	4
1 группа	1:5	1:3	1:3
2 группа	1:5	1:3	1:3

39.В целях соблюдения установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера, главного инженера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера, главного инженера), 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 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.

40.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».

VI. Другие вопросы оплаты труда

41.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 разделом VII 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;

42.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.

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.

Конкретный размер и порядок установления единовременной выплаты молодым специалистам утверждается локальным нормативным актом учреждения.

43. Работникам учреждения один раз в календарном году выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется по основному месту работы и основной занимаемой должности (профессии).

Работникам, вновь принятым на работу в текущем календарном году и не отработавшим полный календарный год, единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится в размере пропорционально отработанному времени.

Размер единовременной выплаты не может превышать 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. Единовременная выплата не зависит от итогов оценки труда работника.

Основанием для единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска является приказ руководителя учреждения о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

работникам, принятым на работу по совместительству;

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

Порядок, условия и размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска для всех работников учреждения определяется локальным нормативным актом учреждения, устанавливающим единый подход к определению размера выплаты для всех работников, включая руководящий состав.

44. Единовременное премирование к праздничным дням, Дню физкультурника и установленным в соответствии с действующими на территории Российской Федерации нормативными правовыми актами, выплачивается за счет средств местного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

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.

Выплата премии осуществляется не позднее праздничного дня или профессионального праздника.

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

имеющему 2-й класс - 10%;

имеющему 1-й класс - 25%;

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

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

коэффициент квалификации;
 коэффициент специфики работы;
 выплаты за опыт и достижения работникам, имеющим государственные и ведомственные звания и награды;

надбавка за разъездной характер работы (в соответствии со статьей 168.1 Трудового Кодекса Российской Федерации, устанавливается работникам учреждений, постоянная работа которых имеет разъездной характер);

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);

надбавка за наставничество;

выплаты за подготовку спортсмена;

выплаты за показанный спортивный результат.

47. Работникам, занимающим должности работников физической культуры и спорта, педагогических и медицинских работников, устанавливается коэффициент квалификации, размер которого приведен в таблице 9 настоящего Положения.

Таблица 9

Размеры коэффициента квалификации

№ п/п	Уровень квалификации	Размер коэффициента квалификации		Размер коэффициента квалификации для педагогических работников, за исключением тренеров-преподавателей, инструкторов-методистов	Размер коэффициента квалификации 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	0,6 – 0,8	0,5	0,35	0,3
2.	Первая квалификационная категория	0,4 – 0,5	0,4	0,2	0,2
3.	Вторая квалификационная категория (при наличии)	0 – 0,3	0,3	0,1	0,1

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

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

Размеры коэффициентов квалификации для должностей «спортсмен», «спортсмен-ведущий», «спортсмен-инструктор», (по виду спорта, спортивной дисциплине) устанавливаются в зависимости от наличия спортивного разряда, спортивного звания и приведены в таблице 10 настоящего Положения.

Размеры коэффициентов квалификации

Кандидат в мастера спорта	Мастер спорта России, гроссмейстер России	Мастер спорта России международного класса
1	2	3
0,5	1	1,5

48. 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, паралимпийским, сурдлимпийским видам спорта отделений учреждения, реализующего дополнительные общеобразовательные программы в области физической культуры и спорта, устанавливается в размере 0,15 к окладу (должностному окладу) тренерско-преподавательского состава, имеющего непосредственное отношение к организации работы указанного специализированного отделения (отделений).

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

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 Мегиона.

49. Размеры выплат за опыт и достижения работникам, имеющим государственные и ведомственные звания и награды, приведены в таблице 11 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 11

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	2	3
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 нагрудный знак «Отличник физической культуры и	20

	спорта»	
4.	За почетное звание «Почетный работник сферы образования Российской Федерации»	15
5.	Почетная грамота Министерства спорта Российской Федерации, почетные грамоты Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и (или) Думы Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	10
6.	Благодарность Министра спорта Российской Федерации, благодарность Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, другие ведомственные награды и звания в сферах физической культуры и спорта, образования	5

50. 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%.

50.1. Поощрение работников физкультурно-спортивных и образовательных организаций, привлекающих к занятию спортом детей до 18 лет, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (далее – 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)», которые занимаются с детьми, состоящими на профилактическом учете КДН и ЗП, устанавливается 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 указанный работник оказывает помощь родителям или законным представителям в воспитании детей до 18 лет.

50.2. Надбавка за наставничество устанавливается локальным нормативным актом работникам учреждения, оказывающим помощь специалистам, указанным в пункте 50.3. настоящего Положения, в целях их адаптации и приобретения профессиональных навыков с учетом фактически отработанного времени в размере 15% к окладу (должностному окладу).

50.3. 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.

50.4. 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.

50.5. Наставничество устанавливается продолжительностью от трех месяцев до одного года.

Продление или сокращение срока наставничества может быть осуществлено по рекомендации наставника приказом руководителя учреждения.

50.6. Для должностей «спортсмен-инструктор», «спортсмен», на основании критериев, утвержденных приказом управления, устанавливаются иные выплаты за показанный спортивный результат.

51. Применение выплат, предусматривающих особенности и специфику работы,

условия труда, установленных пунктами 47. – 50., 50.2. – 50.6. 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 стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

52. Иные выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, с учетом доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств местного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, на основании приказа управления администрации города Мегиона.

VII. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения

53. Фонд оплаты труда работников формируется из расчета на 12 месяцев, исходя из размеров субсидий, поступающих в установленном порядке из средств местного бюджета и объемов средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

54. 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).

55. 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.

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

57. Управление физической культуры и спорта на основании настоящего Положения согласовывает структуру и предельную штатную численность учреждения исходя из обеспечения норм труда, эффективной занятости, повышения производительности труда и качества оказания муниципальных услуг.

58. Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, утверждается приказом начальника управления физической культуры и спорта администрации города Мегиона.

59. 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.

60. 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, в соответствии с перечнем должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения.

VIII. Особенности оплаты и нормирования труда тренеров-преподавателей, тренеров-преподавателей по адаптивной физической культуре и спорту

61. Оплата труда тренеров-преподавателей, тренеров-преподавателей по адаптивной физической культуре и спорту (далее также – тренер), реализующих дополнительные общеобразовательные программы в области физической культуры и спорта, устанавливается локальным нормативным актом учреждения по согласованию с управлением физической культуры и спорта администрации города Мегиона и осуществляется:

по нормативам оплаты труда тренеров за подготовку одного обучающегося,

проходящего спортивную подготовку с учетом наполняемости групп и объему тренировочной нагрузки на этапах спортивной подготовки;

исходя из установленного объема тренировочной нагрузки (тренировочных часов) в неделю;

по нормативам оплаты труда тренеров за подготовку спортсмена высокого класса.

62. 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.

63. Объем учебной (преподавательской) работы определяться ежегодно на начало учебно-тренировочного периода (спортивного сезона) и устанавливать распорядительным актом учреждения.

Объем учебной (преподавательской) работы, установленный на начало учебно-тренировочного периода (спортивного сезона), не может быть изменен в текущем году (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.

Тренерам устанавливаются 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 устанавливать стимулирующую выплату за сохранность контингента, сохранение здоровья лиц, проходящих спортивную подготовку.

64. Размеры нормативов оплаты труда тренера за подготовку одного обучающегося приведены в соответствии с таблицами 12, 13 настоящего Положения.

Таблица 12

Размер норматива оплаты труда тренера за подготовку одного обучающегося

№ п/п	Этапы многолетней подготовки спортсменов	Период подготовки (лет)	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

Таблица 13

Размер норматива оплаты труда тренера по адаптивной физической культуре и спорту за подготовку одного обучающегося

Этап спортивной подготовки	Период спортивной	Размер норматива оплаты труда, в % от оклада (должностного оклада) тренера по адаптивной
----------------------------	-------------------	--

спортсменов	подготовки (лет)	физической культуре и спорту за подготовку одного обучающегося			
		спорт слепых	спорт глухих	спорт лиц с поражен ием ОДА	спорт лиц с интеллектуальны ми нарушениями
1	2	3	4	5	6
Спортивно-оздоровительный	весь период	5,6	2,8	6,7	3,3
Начальной	до года	6,7	2,8	6,7	3,3
подготовки	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.

65. При применении нормативов за одного обучающегося оплата труда производится по фактической численности спортсменов в группе в пределах установленного максимального количества.

66. 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 физической культуры и спорта администрации города Мегиона.

67. Размеры норматива стимулирования за подготовку спортсмена высокого класса устанавливаются в соответствии с таблицей 14 настоящего Положения.

Таблица 14

Размер норматива стимулирования за подготовку и (или) участие в подготовке одного спортсмена высокого класса

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Размер норматива стимулирования в % к окладу (должностному окладу) тренера за результативную подготовку одного спортсмена (команды)
1	2	3	4

1. Официальные международные спортивные соревнования			
1.1	Олимпийские, Паралимпийские, Сурдлимпийские игры, чемпионат мира	1	200
		2 - 3	160
		4 - 6	100
		участие	80
1.2	Кубок мира (сумма этапов или финал), чемпионат Европы, Всемирная Специальная Олимпиада	1	160
		2 - 3	100
		4 - 6	80
		участие	60
1.3	Кубок Европы (сумма этапов или финал), первенство мира	1	100
		2 - 3	80
		4 - 6	60
		участие	40
1.4	Этапы Кубка мира, первенство Европы, Всемирная универсиада. Юношеские Олимпийские игры. Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	80
		2 - 3	60
		4 - 6	40
		участие	20
1.5	Прочие официальные международные спортивные соревнования	1	60
		2 - 3	40
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	100
		2 - 3	80
		4 - 6	60
2.2	Первенство России (среди молодежи). Спартакиада молодежи (финалы)	1	80
		2 - 3	60
		4 - 6	40
2.3	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки). Спартакиада спортивных школ (финалы). Спартакиада учащихся (финалы)	1	60
		2 - 3	40
		4 - 6	20
2.4	Межрегиональные и всероссийские официальные спортивные соревнования	1	40
		2 - 3	20
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	100
		2 - 3	80
		4 - 6	60
3.2	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Первенстве России (среди молодежи); на Спартакиаде молодежи (финалы)	1	80
		2 - 3	60
		4 - 6	40
3.3	За подготовку команды (членов)	1	60

	команды), занявшей места: на Первенстве России (юниоры и юниорки, юноши и девушки); на Спартакиаде спортивных школ (финалы); на Спартакиаде учащихся (финалы)	2 - 3	40
		4 - 6	20
3.4	За подготовку команды (членов команды), занявших места на межрегиональных и всероссийских официальных спортивных соревнованиях	1	40
		2 - 3	20

Примечание:

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 12 месяцев, 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 с момента показанного спортсменом результата в течение 12 месяцев, а по международным соревнованиям - до проведения следующих международных соревнований данного уровня.

68.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 устанавливаются стимулирующие выплаты к ставке заработной платы в размере 0 – 50%.

69.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, устанавливаются стимулирующую выплату к ставке заработной платы.

70.Тренерам устанавливаются 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.

IX.Заключительные положения

71.Учреждение с целью согласования структуры и предельной штатной численности учреждения, в соответствии с пунктом 57. настоящего Положения, направляет в управления физической культуры и спорта администрации города Мегиона 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.

72. В случае необходимости урегулирования отдельных вопросов общего характера при построении и применении системы оплаты труда учреждением в Положение 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 учреждений, финансируемых из средств местного бюджета.

73. Особенности оплаты и нормирования труда тренеров-преподавателей, тренеров-преподавателей по адаптивной физической культуре и спорту, учителей и преподавателей установлены в разделе VIII настоящего Положения.