



ПОСТАНОВЛЕНИЕ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА КОГАЛЫМА Ханты-Мансийского автономного округа - Югры

От «21» октября 2020 г.

№ 1902

Об утверждении положения
об оплате труда и стимулирующих выплатах
работников муниципальных учреждений
физической культуры и спорта города Когалыма

В соответствии 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. Утвердить Положение об оплате труда и стимулирующих выплатах работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта города Когалыма (далее – учреждений) согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Руководителям учреждений привести локальные правовые акты по оплате труда в соответствие с настоящим постановлением, согласовать их с Учредителем, в лице муниципального казенного учреждения Администрация города Когалыма (далее - Учредитель).

3. Настоящее постановление вступает в силу с 01.01.2021 года.

4. Признать утратившими силу следующие постановления Администрации города Когалыма:

4.1. от 19.11.2015 №3384 «Об утверждении Положения об оплате труда и стимулирующих выплатах работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта города Когалыма»;

4.2. от 29.03.2016 №755 «О внесении изменений и дополнения в постановление Администрации города Когалыма от 19.11.2015 №3384»;

4.3. от 21.07.2016 №1942 «О внесении изменения в постановление Администрации города Когалыма от 19.11.2015 №3384»;

4.4. от 15.03.2017 №505 «О внесении дополнения в постановление Администрации города Когалыма от 19.11.2015 № 3384»;

4.5. от 23.08.2017 №1801 «О внесении изменения в постановление Администрации города Когалыма от 19.11.2015 №3384»;

4.6. от 26.12.2017 №2825 «О внесении изменений в постановление Администрации города Когалыма от 19.11.2015 №3384»;

4.7. от 20.07.2018 №1692 «О внесении изменений в постановление Администрации города Когалыма от 19.11.2015 №3384»;

4.8. от 25.10.2018 №2347 «О внесении изменений в постановление Администрации города Когалыма от 19.11.2015 №3384»;

4.9. от 04.06.2019 №1205 «О внесении изменений в постановление Администрации города Когалыма от 19.11.2015 №3384»;

4.10. от 30.12.2019 №2888 «О внесении изменений в постановление Администрации города Когалыма от 19.11.2015 №3384».

5. 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.

6. 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).

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

Глава города Когалыма



Н.Н.Пальчиков



Приложение
к постановлению Администрации
города Когалыма
от 21.10.2020 №1902

**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) 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», Уставом города Когалыма:

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, его заместителя, главного бухгалтера;
- виды и порядок осуществления иных выплат;
- 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 - выпускник профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в возрасте до 35 лет,

который в течение года после получения диплома о среднем профессиональном образовании или высшем образовании впервые вступает в трудовые отношения и заключает трудовой договор с работодателем по специализации, соответствующей полученному образованию; в случае призыва на срочную военную службу в армию - в течение года после службы в армии (статус однократно действителен в течение 3-х лет с момента заключения сотрудником трудового договора);

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

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 №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.

1.6. 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 ТК РФ, иными федеральными законами и законами автономного округа, иными

нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

1.7. Заработная плата руководителя учреждения (оклад (должностной оклад), компенсационные, стимулирующие и иные выплаты) устанавливается Учредителем в соответствии с настоящим Положением.

1.8. 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.

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

Таблица 1

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (должностной оклад), руб.
1	2	3
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 второго уровня		
1 квалификационный уровень	Инструктор по спорту, спортсмен-инструктор, техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники	8571
2 квалификационный уровень	Тренер; хореограф; инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций	11893

3 квалификационный уровень	Старший инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций	12631
ПКГ должностей работников физической культуры и спорта третьего уровня		
1 квалификационный уровень	Начальник отдела по виду спорта (по виду или группе видов спорта)	13426
ПКГ должностей руководителей, специалистов и служащих (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №247н)		
ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель; кассир	8812
ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Администратор; секретарь руководителя	9423
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	9779
3 квалификационный уровень	Начальник хозяйственного отдела. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	10148
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер; инженер; инженер-энергетик (энергетик); инженер-электроник (электроник); инженер технолог (технолог); специалист по кадрам; экономист; юрист-консульт	11368

2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	11822
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	12290
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	12787
ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»		
3 квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения, управления	17728

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 общепромышленных профессий рабочих», согласно таблице 2 настоящего Положения.

Таблица 2

**ПКГ общепромышленных 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 «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»			
1.1.	1 квалификационный уровень	кладовщик; приемщик пункта проката; горничная	1	8500

		профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню 2 разряда	2	8562
		ЕТК – Аппаратчик химводоочистки; лаборант химического анализа; ремонтник плоскостных спортивных сооружений; кладовщик	3	8624
1.2.	2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенных к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)		8634
2.	ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»			
2.1.	1 квалификационный уровень	Слесарь-ремонтник; слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования	4	8643
2.2.	2 квалификационный уровень	Слесарь-ремонтник; столяр; электрогазосварщик; радиомеханик по обслуживанию и ремонту радиотелевизионной аппаратуры; слесарь по контрольно-измерит	6	8713

		ельным приборам и автоматике; токарь; маляр; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; водитель; ЕТК – монтажник санитарно-технических систем и оборудования		
--	--	--	--	--

2.2. По должностям 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.	Специалист по охране труда, менеджер по снабжению	11368

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

2.4. 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 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 выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производится в соответствии со статьями 149 - 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 4 настоящего Положения.

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		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. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно

4.	Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени, включая все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной для них системой оплаты труда.	Выплата осуществляется в соответствии со статьей 153 ТК РФ
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 возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием им в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг, 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, год)

4.3. Выплата за интенсивность и высокие результаты труда 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.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты определяется локальным актом учреждения, в процентах от оклада (должностного оклада) или в абсолютном размере, 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 5 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.

Таблица 5

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

4.6. Премияльные выплаты по итогам работы (месяц, год)

Премияльные выплаты по итогам работы за месяц устанавливаются в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утвержденными локальным актом учреждения.

Конкретный размер выплаты по итогам работы за месяц определяется, в процентах от оклада (должностного оклада).

Премияльные выплаты по итогам работы за календарный год осуществляются при наличии обоснованной экономии средств в конце финансового года, не позднее 25 декабря текущего года.

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

Премирование работников учреждения по итогам работы за год осуществляется на основании приказа руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда учреждения.

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

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

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 6 настоящего Положения.

Таблица 6

Примерный перечень показателей, за которые производится снижение размера выплаты по итогам работы за календарный год

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

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 7 настоящего Положения.

Таблица 7

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

Наименование должностей	Оклад (должностной оклад), руб.
1	2
Директор	29007
Заместитель директора	26106
Главный бухгалтер	23206

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, недостижение показателей эффективности и результативности работы учреждения;

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

несоблюдение требований настоящего Положения.

5.5. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения могут быть установлены премиальные выплаты:

- по итогам работы месяц;
- по итогам работы год.

5.6. Премия по итогам работы за месяц выплачивается заместителям руководителя, главному бухгалтеру с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности.

Показатели эффективности для заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения утверждаются локальными нормативными 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.

Премия по итогам работы за год заместителям руководителя и главному

бухгалтеру учреждения выплачивается при условии 100% исполнения муниципального задания.

Премия 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 за 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.

Премияльные выплаты по итогам работы за год осуществляется в конце финансового года при наличии экономии средств по фонду оплаты труда. Конкретный размер премии определяется в абсолютном размере.

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

5.7. К должностным окладам (окладам) руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения, с учетом обеспечения финансовыми средствами, устанавливается коэффициент за выслугу лет в соответствии пунктом 4.4 настоящего Положения.

5.8. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и 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 ТК РФ.

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

5.9. 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;
- единовременное премирование к праздничным дням и профессиональным праздникам;

выплаты, предусматривающие особенности работы, условий труда.

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

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

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

Единовременная выплата к отпуску осуществляется в размере до двух месячных фондов оплаты труда и выплачивается один раз в календарном году при уходе работника в ежегодный оплачиваемый отпуск.

Основанием для единовременной выплаты к отпуску является приказ работодателя о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и единовременной выплаты к отпуску. Основанием для подготовки приказа является письменное заявление работника о предоставлении отпуска по основному месту работы и основной занимаемой должности.

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

Вновь принятые работники на работу в текущем году, не отработавшие полный календарный год, имеют право на единовременную выплату к отпуску в размере пропорционально отработанному времени.

Единовременная выплата к отпуску не производится:
 работникам, принятым на работу по совместительству;
 работникам, заключившим срочный трудовой договор на срок до двух месяцев.

6.4. Единовременная выплата к юбилейным датам, праздничным дням и профессиональным праздникам, установленным локальным нормативным актом учреждения, выплачивается за счёт 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.

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

Выплата премии осуществляется не позднее месяца, следующего после наступления профессионального праздника или юбилейной даты.

6.5. Работникам учреждения устанавливаются выплаты, предусматривающие особенности работы, условий труда:
 коэффициент квалификации;

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

6.6. Работникам, занимающим должности работников физической культуры и спорта, устанавливается коэффициент квалификации, размер которого приведен в таблице 8 настоящего Положения.

Таблица 8

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

Уровень квалификации	Размер коэффициента квалификации для работников, занимающих должности работников физической культуры и спорта
Высшая квалификационная категория	до 0,8
Первая квалификационная категория	до 0,5
Вторая квалификационная категория (при наличии)	до 0,3

Присвоение квалификационных категорий работникам, занимающим должности физической культуры и спорта осуществляется аттестационной комиссией с учетом требований к результатам их работы, рекомендованных федеральным органом исполнительной власти в области физической культуры и спорта. Вторая квалификационная категория присваивается приказом учреждения.

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

Размеры коэффициентов квалификации для должностей «спортсмен», «спортсмен-ведущий», «спортсмен-инструктор» приведены в таблице 9 настоящего Положения.

**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

6.7. Коэффициент специфики работы учитывает особенности деятельности учреждения, осуществляющего спортивную подготовку, а также специализированных отделений по видам спорта внутри учреждения.

Коэффициент специфики работы для работников специализированных по олимпийским видам спорта отделений учреждения, осуществляющего спортивную подготовку, устанавливается в размере 15% к окладу (должностному окладу) тренерского состава, имеющих непосредственное отношение к организации работы указанного специализированного отделения (отделений). При этом для тренеров учитывается фактический объем тренерской нагрузки.

Коэффициент специфики работы для работников учреждения, осуществляющего деятельность по адаптивному спорту и адаптивной физической культуре, устанавливается в размере 20% 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 Учредителем.

6.8. Размеры выплат за опыт и достижения работникам, имеющим государственные и ведомственные звания и награды, приведены в таблице 10 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.

**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

6.9. 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%.

6.10. Применение выплат, предусматривающих особенности работы, условия труда, установленных пунктами 6.6 – 6.9 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.

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

6.12. 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 утверждён в приложении 2 к настоящему Положению.

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

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

- с Управлением культуры, спорта и молодежной политики 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, спорта и молодежной политики 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 осуществляется по нормативам оплаты труда за одного занимающегося на этапах спортивной подготовки или по нормативам стимулирования за подготовку спортсмена высокого класса, исходя из установленного размера оклада (должностного оклада).

2. Тренерам, тренерам по адаптивной физической культуре и спорту, осуществляющим спортивную подготовку, устанавливается ставка заработной платы за норму часов непосредственно тренерской работы 24 часа в неделю.

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.

При этом учитывается, что в рабочее время тренеров, тренеров по адаптивной физической культуре и спорту, осуществляющих спортивную подготовку, включается тренерская работа, индивидуальная работа со спортсменами, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами спортивных и иных мероприятий, проводимых со спортсменами, участие в работе коллегиальных органов управления учреждением.

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

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

К наполняемости тренировочных 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, 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	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

Параметры к наполняемости тренировочных 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 тренировочной нагрузки и (часов за неделю, в т.ч. по индивидуальным планам)
		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
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

Для занимающихся 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 тренировочного этапа включительно.

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

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

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

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

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

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

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

5. Объем тренерской нагрузки работников определяется ежегодно на начало тренировочного периода (спортивного сезона) и устанавливается распорядительным актом учреждения.

Объем тренерской нагрузки работников, установленный на начало тренировочного периода (спортивного сезона), не может быть изменен в текущем году (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, а также за исключением его увеличения, связанного с непредвиденными обстоятельствами, в целях сохранения контингента занимающихся и выполнения плановых показателей муниципального задания: смерть работника, продолжительный больничный,

увольнение работника в течении спортивного сезона, досрочного перевода на следующий этап подготовки.

6. Перевод спортсмена 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, тренерам по адаптивной физической культуре и спорту, осуществляющим спортивную подготовку, 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.

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

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

9. Размеры нормативов оплаты труда тренера за подготовку одного занимающегося приведены в таблицах 3, 4 настоящего приложения.

Таблица 3

**Размер норматива оплаты труда тренера
за подготовку одного занимающегося**

№ п/п	Этапы многолетней подготовки спортсменов		Период подготовки (лет)	Размер норматива оплаты труда, в % от оклада (должностного оклада) тренера, за подготовку одного спортсмена
1	2		3	4
1	Высшего спортивного мастерства		весь период	39
2	Совершенствования спортивного мастерства		весь период	24
3	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

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

Этап спортивной подготовки спортсменов	Период спортивной подготовки (лет)	Размер норматива оплаты труда, в % от оклада (должностного оклада) тренера по адаптивной физической культуре и спорту за подготовку одного занимающегося			
		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
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

В отношении занимающихся, спортсменов, 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 занимающегося могут быть увеличены.

10. Оплата труда в спортивно-оздоровительных группах и на этапе начальной подготовки (оплата по «почасовому» методу расчета) устанавливается локальным нормативным актом учреждения по согласованию с Учредителем. При применении нормативов за одного занимающегося оплата

труда производится по фактической численности спортсменов в группе в пределах установленного максимального количества если предусмотрено федеральным стандартом спортивной подготовки по виду спорта.

11. Тренерам, тренерам по адаптивной физической культуре и спорту, осуществляющим спортивную подготовку, рекомендуется устанавливать стимулирующие выплаты в соответствии с требованиями к результатам реализации программ спортивной подготовки на каждом из этапов спортивной подготовки, определенными в федеральных стандартах спортивной подготовки по видам спорта.

12. Кроме основного тренера к проведению тренировочных занятий могут привлекаться тренеры по смежным видам спорта (акробатике, хореографии, общей физической подготовке и другие) если предусмотрено федеральным стандартом спортивной подготовки по виду спорта. Порядок их привлечения и оплаты труда определяются локальным нормативным актом учреждения по согласованию с Учредителем.

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

Таблица 5

**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, тренера по адаптивной физической культуре и спорту за результативную подготовку одного спортсмена (команды)	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 международны е 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),	1	до 60	до 6	до 3
		2 - 3	до 40	до 4	до 2
		4 - 6	до 20	до 2	до 1

	занявшей места: на Первенстве России (юниоры и юниорки, юноши и девушки); на Спартакиаде спортивных школ (финалы); на Спартакиаде учащихся (финалы)				
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

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).

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

Размер норматива стимулирования тренера, тренера по адаптивной физической культуре и спорту за подготовку спортсмена высокого класса устанавливается по основной занимаемой должности, основному месту работы 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, тренер по адаптивной физической культуре и спорту, 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. Тренерам, тренерам по адаптивной физической культуре и спорту, осуществляющим спортивную подготовку на начальном и тренировочном этапах, при первичном трудоустройстве по профильной специальности в организации, осуществляющие спортивную подготовку, 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.

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

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

Перечень должностей работников учреждений культуры,
относимых к основному персоналу учреждений физической культуры и
спорта города Когалыма

Начальник отдела
Инструктор по спорту
Инструктор-методист
Хореограф
Тренер
Спортсмен – инструктор
Старший инструктор - методист

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.
