

**АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ПОКАЧИ**

**ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА - ЮГРЫ**

 **ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

**От 06.06.2023 № 444**

**Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений в сфере физической культуры и спорта города Покачи**

В соответствии с абзацем четвертым статьи 144, статьей 145 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 4 статьи 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации:

1. Утвердить Положение об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений в сфере физической культуры и спорта города Покачи согласно приложению к настоящему постановлению.
2. Признать утратившими силу следующие постановления администрации города Покачи:
3. от 06.06.2019 № 525 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта города Покачи»;
4. от 24.12.2019 № 1156 «О внесении изменений в постановление администрации города Покачи от 06.06.2019 № 525 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта города Покачи»;
5. от 10.08.2021 № 717 «О внесении изменений в Положение об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта города Покачи, утвержденное постановлением администрации города Покачи от 06.06.2019 № 525»;
6. от 30.05.2022 № 569 «О внесении изменений в Положение об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта города Покачи, утвержденное постановлением администрации города Покачи от 06.06.2019 № 525»;
7. от 14.07.2022 № 735 «О внесении изменений в Положение об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта города Покачи, утвержденное постановлением администрации города Покачи от 06.06.2019 № 525»;
8. от 30.11.2022 № 1206 «О внесении изменений в Положение об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта города Покачи, утвержденное постановлением администрации города Покачи от 06.06.2019 № 525».
9. Настоящее постановление вступает в силу с 01.09.2023.
10. Опубликовать настоящее постановление в газете «Покачевский вестник».
11. Контроль за выполнением постановления возложить на первого заместителя главы города Покачи Ходулапову А.Е., заместителя главы города Покачи Гвоздь Г.Д.

**Глава города Покачи В.Л. Таненков**

Приложение

к постановлению администрации

города Покачи

от 06.06.2023 № 444

**Положение об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений в сфере физической культуры и спорта города Покачи**

Статья 1. **Общие положения**

1. Настоящее Положение об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений в сфере физической культуры и спорта города Покачи (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и определяет:

1) общие положения;

2) основные условия оплаты труда работников муниципальных учреждений в сфере физической культуры и спорта города Покачи (далее – работники);

3) порядок и условия осуществления компенсационных выплат;

4) порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления;

5) порядок и условия оплаты труда руководителя муниципального учреждения в сфере физической культуры и спорта города Покачи (далее – учреждение), его заместителей, главного бухгалтера;

6) порядок и условия установления иных выплат;

7) порядок формирования фонда оплаты труда учреждения;

8) заключительные положения.

2. В Положении используются следующие основные определения:

1) 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;

2) квалификационные уровни ПКГ работников - 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;

3) 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;

4) 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;

5) 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;

6) 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;

7) остальные понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации и едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.

3. Заработная плата формируется из:

1) оклада (должностного оклада);

2) компенсационных выплат;

3) стимулирующих выплат;

4) иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации и настоящим Положением.

4. Размер минимальной заработной платы работников учреждения не может быть ниже размера минимальной заработной платы, устанавливаемой в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре.

В целях соблюдения государственных (муниципальных) гарантий по оплате труда и в случае если заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже размера минимальной заработной платы, локальным нормативным актом учреждения предусматривается доплата до уровня размера минимальной заработной платы.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера заработной платы (при условии полного выполнения работником норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени) осуществляется руководителем учреждения в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии со статьей 8 настоящего Положения.

5. Система оплаты труда работников учреждения, включая размеры окладов по должностям работников учреждения, размеры, порядок и условия компенсационных, стимулирующих и иных выплат устанавливается локальным нормативным актом учреждения в соответствии с настоящим Положением.

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

7. Оклад (должностной оклад) устанавливается в целых рублях, без копеек.

При увеличении (индексации) окладов (должностных окладов) их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Статья 2. **Основные условия оплаты труда**

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.

Под окладом (должностным окладом) понимается фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

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](#Par39) 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), рублей |
| 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 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта») |
| 1. | Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня |
| 1.1. | 2 квалификационный уровень | Администратор тренировочного процесса; инструктор-методист по адаптивной физической культуре; хореограф | 10 918 |
| 2. | Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта третьего уровня |
| 2.1. | 1 квалификационный уровень | Аналитик (по виду или группе видов спорта); начальник отдела (по виду или группе видов спорта) | 12 672 |
| ПКГ должностей руководителей, специалистов и служащих (утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих») |
| 3. | ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» |
| 3.1. | 1 квалификационный уровень | Калькулятор; секретарь руководителя; кассир | 7 392 |
| 4. | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих «второго уровня» |
| 4.1. | 1 квалификационный уровень | Администратор; лаборант; секретарь руководителя; техник; техник-программист; специалист по работе с молодежью; художник | 8 091 |
| 4.2. | 2 квалификационный уровень | Заведующий складом; 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 | 8 499 |
| 4.3. | 3 квалификационный уровень | Заведующий жилым корпусом пансионата (гостиницы); заведующий столовой; заведующий производством (шеф-повар); начальник хозяйственного отдела. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория | 8 920 |
| 4.4. | 4 квалификационный уровень | Механик | 9 375 |
| 4.5. | 5 квалификационный уровень | Начальник гаража | 9 829 |
| 5. | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» |
| 5.1. | 1 квалификационный уровень | Аналитик; бухгалтер; документовед; инженер; инженер по охране труда; инженер-программист (программист); инженер-технолог; инженер-энергетик (энергетик); инженер-электроник (электроник); психолог; менеджер; менеджер по связям с общественностью; специалист по кадрам; специалист по связям с общественностью; сурдопереводчик; экономист; экономист по договорной и претензионной работе; экономист по материально-техническому снабжению; экономист по труду; юрисконсульт | 10 317 |
| 5.2. | 2 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория | 10 837 |
| 5.3. | 3 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория | 11 372 |
| 5.4. | 4 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» | 11 940 |
| 5.5. | 5 квалификационный уровень | Главные специалисты: в отделах, отделениях; заместитель главного бухгалтера | 12 542 |
| 6. | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» |
| 6.1. | 2 квалификационный уровень | Главный энергетик | 15 839 |
| 6.2. | 3 квалификационный уровень | Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения, управления | 17 594 |

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» и постановлением Министерства труда Российской Федерации от 10.11.1992 № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих», постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 № 31/3-30 «Об утверждении «Общих положений Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР»; раздела «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства» Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 1», постановлением Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 31.10.1984 № 320/21-22 «Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих. Выпуск 66. Разделы: «Химическая чистка и крашение»; «Работы и профессии рабочих прачечных», согласно таблице 2 настоящего Положения.

Таблица 2

Общеотраслевые профессии 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), рублей |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» |
| 1.1. | 1 квалификационный уровень | Гардеробщик; грузчик; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; дворник; сторож (вахтер); кладовщик; кастелянша; курьер; приемщик заказов; приемщик пункта проката; подсобный рабочий; аппаратчик химводоочистки | 1 | 7 036 |
| Оператор стиральных машин; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; тракторист; кухонный рабочий; кастелянша; кладовщик; уборщик производственных помещений; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; плотник; оператор ЭВ и ВМ; аппаратчик химводоочистки | 2 | 7 106 |
| Оператор стиральных машин; ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений; водитель транспортно-уборочной машины; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; плотник; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; оператор ЭВ и ВМ; радиооператор; аппаратчик химводоочистки | 3 | 7 177 |
| 1.2. | 2 квалификационный уровень | Профессии рабочих, отнесенных к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене) |  | 7 187 |
| 2. | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» |
| 2.1. | 1 квалификационный уровень | Аппаратчик химводоочистки; слесарь-ремонтник; плотник; водитель автомобиля; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; слесарь-сантехник; слесарь по обслуживанию тепловых сетей; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; оператор стиральных машин; оператор ЭВ и ВМ | 4 | 7 199 |
| Водитель автомобиля | 5 | 7 269 |

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), рублей |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Специалист по охране труда <1> | 10 317 |
| 2. | Специалист по закупкам <2> | 10 317 |
| 3. | Тренер-преподаватель <3> | 10 918 |
| 4. | Старший тренер-преподаватель <3> | 13 101 |
| 5. | Тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре <4> | 10 918 |
| 6. | Тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре и спорту <4> | 10 918 |
| 7. | Спортсмен <5> | 7 069 |
| 8. | Спортсмен-ведущий <5> | 7 069 |
| 9. | Спортсмен-инструктор <5> | 7 116 |
| 10. | Инструктор по спорту <6> | 7 116 |
| 11. | Инструктор по адаптивной физической культуре <6> | 7 116 |
| 12. | Техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники <7> | 7 116 |
| 13. | Специалист по подготовке спортивного инвентаря <7> | 11 762 |
| 14. | Старший инструктор-методист по адаптивной физической культуре <8> | 11 762 |
| 15. | Тренер <9> | 10 918 |
| 16. | Делопроизводитель <10> | 7 392 |
| 17. | Архивариус <11> | 7 392 |
| 18. | Дежурный по этажу гостиницы <11> | 7 392 |
| 19. | Специалист по защите информации <12> | 10 317 |
| 20. | Начальник отдела <13> | 14 264 |
| 21. | Горничная <14> | 7 036 |
| 22. | Старший инструктор-методист спортивной школы <15> | 11 762 |
| 23. | Инструктор-методист спортивной школы <15> | 10 918 |
| 24. | Старший инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций <15> | 11 762 |
| 25. | Инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций <15> | 10 918 |

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

<1> Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22.04.2021 № 274н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда».

<2> Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.09.2015 № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок».

<3> Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24.12.2020 года № 952н «Об утверждении профессионального стандарта «Тренер-преподаватель».

<4> Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19.10.2021 № 734н «Об утверждении профессионального стандарта «Тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре и спорту».

<5> Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 28.03.2019 № 194н «Об утверждении профессионального стандарта «Спортсмен».

<6> Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 15.08.2011 № 916н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников в области физической культуры и спорта».

<7> Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 28.03.2019 № 192н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по обслуживанию и ремонту спортивного инвентаря и оборудования».

<8> Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 02.04.2019 № 197н «Об утверждении профессионального стандарта «Инструктор-методист по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту».

<9> Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 28.03.2019 № 191н «Об утверждении профессионального стандарта «Тренер».

<10> Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 15.06.2020 № 333н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по организационному и документационному обеспечению управления организацией».

<11> Постановление Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 21.08.1998 № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих».

<12> Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 14.09.2022 № 533н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по безопасности компьютерных систем и сетей».

<13> Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2015 № 798н «Об утверждении профессионального стандарта «Руководитель организации (подразделения организации), осуществляющей деятельность в области физической культуры и спорта».

<14> Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 05.09.2017 № 657н «Об утверждении профессионального стандарта «Горничная».

<15> Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 21.04.2022 № 237н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по инструкторской и методической работе в области физической культуры и спорта».

3. Работникам учреждения (за исключением работников, указанных в таблице 7 настоящего Положения) устанавливается выплата за выслугу лет в процентном отношении к окладу (должностному окладу) согласно таблице 4 настоящего Положения.

Выплата за выслугу лет устанавливается к окладам (должностным окладам) на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение выплаты за выслугу лет к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников не образует новый оклад (должностной оклад) работника и не учитывается при начислении стимулирующих выплат.

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

В стаж работы для установления выплаты 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 4

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 |

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

6. При определении окладов (должностных окладов) не допускается:

1) переносить профессии рабочих и должности служащих в другие квалификационные уровни.

2) устанавливать по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различные размеры окладов (должностных окладов), а также устанавливать диапазоны размеров окладов (должностных окладов) по должностям работников с равной сложностью труда.

Статья 3. **Порядок и условия осуществления компенсационных выплат**

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

1) выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

2) 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);

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

2. 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.

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 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.

4. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается в соответствии со статьями 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации и Положением о дополнительных гарантиях и компенсациях для работников органов местного самоуправления и муниципальных учреждений города Покачи, утвержденным решением Думы города Покачи от 28.03.2018 № 18.

5. Компенсационные выплаты начисляются к окладу (должностному окладу) работника и не учитываются для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

6. 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.

7. Перечень и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются согласно [таблице 5](#Par276) настоящего Положения.

Таблица 5

Перечень и размеры компенсационных выплат

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование выплаты | Размер выплаты | Условия осуществления выплаты (фактор, обусловливающий получение выплаты) |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда | не менее 4% от оклада (должностного оклада) | Заключение специальной оценки условий труда.Выплата осуществляется в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. |
| 2. | Доплата за совмещение профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором | до 100% к окладу (должностному окладу) работника | Выплата осуществляется в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации и не учитывается для исчисления других компенсационных выплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях |
| 3. | Доплата за выполнение сверхурочной работы | в полуторном размере - за первые два часа работы;в двойном размере - за последующие часы.Расчет производится от части оклада (должностного оклада), приходящейся на один час работы | Выплата осуществляется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. |
| 4. | Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни | по согласованию сторон в размере:Работа в выходной и нерабочий праздничный день работникам учреждения оплачивается в одинарном размере с предоставлением дополнительного времени отдыха или в двойном размере, по выбору работника.Величина оплаты труда за работу в выходной и нерабочий праздничный день исчисляется исходя из месячного фонда оплаты труда, установленного работнику на дату, предшествующую работе в выходной и нерабочий праздничный день, и с учетом фактически отработанного времени в выходной и нерабочий праздничный день (в днях и/или часах).Работодатель ведет учет рабочего времени, отработанного работниками в выходные и нерабочие праздничные дни.Основанием для оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни является письменный приказ работодателя о привлечении к работе работника в выходные и нерабочие праздничные дни (с указанием времени работы) и табель учета рабочего времени.Основанием для предоставления дополнительного времени отдыха работнику за отработанное время в выходные и нерабочие праздничные дни является письменный приказ работодателя. | Выплата осуществляется в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 28.06.2018 № 26-П |
| 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 Трудового кодекса Российской Федерации, 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 Трудового кодекса Российской Федерации и решением Думы города Покачи «О Положении о дополнительных гарантиях и компенсациях для работников органов местного самоуправления и муниципальных учреждений города Покачи» |
| 7. | Процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях | до 50% |

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

1. Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

2. К стимулирующим выплатам относятся:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

2) выплата за качество выполняемых работ;

3) коэффициент эффективности деятельности работника учреждения (далее - КЭД).

4) премиальные выплаты по итогам работы за календарный год.

Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 6 настоящего Положения.

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

1) высокую результативность работы;

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

3) 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;

4) участие в выполнении важных работ, мероприятий.

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

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

2) 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 процентов оклада (должностного оклада).

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на срок не более года.

4. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается за результативное участие в подготовке спортсмена в видах спорта (спортивных дисциплинах), включенных в программу официальных межрегиональных и региональных спортивных соревнований.

Рекомендуемые размеры стимулирующей выплаты работникам за результативное участие в подготовке спортсмена высокого класса в видах спорта (спортивных дисциплинах), включенных в программу официальных межрегиональных и региональных спортивных соревнований, приведены в части 13 приложения к Положению.

5. 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» (определяется на основе статистических данных Федеральной службы государственной статистики) отдельным категориям работников учреждения устанавливается КЭД.

КЭД и 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» (далее – Указы Президента Российской Федерации) в отношении которых применяется КЭД, устанавливается приказом учреждения по согласованию со структурным подразделением, выполняющим функции и полномочия учредителя (далее – учредитель).

КЭД устанавливается и начисляется на фактическую начисленную заработную плату работника (без учета единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, единовременного премирования к праздничным дням и профессиональным праздникам).

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

Таблица 6

Перечень стимулирующих выплат

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование выплаты | Диапазон выплаты | Условия осуществления выплаты | Периодичность осуществления выплаты |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 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 | В соответствии с таблицей 5 приложения к настоящему Положению | За результативное участие в подготовке спортсмена в видах спорта (спортивных дисциплинах), включенных в программу официальных межрегиональных и региональных спортивных соревнований |  |
| 3. | Коэффициент эффективности деятельности работника учреждения | Устанавливается приказом учреждения | Устанавливается отдельным категориям работников учреждения для обеспечения достигнутого уровня соотношений средней заработной платы отдельных категорий работников бюджетной сферы к среднемесячному доходу от трудовой деятельности | Ежемесячно, при необходимости достижения установленного показателя |
| 4. | Премиальная выплата по итогам работы за календарный год | Устанавливается приказом учреждения, до четырех окладов (должностных окладов) | Надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде; проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе | 1 раз в год |

10. Премирование по итогам работы за календарный год (далее – премия) осуществляется при наличии обоснованной экономии 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.

Премия выплачивается на основании приказа учреждения, в размере до четырех окладов (должностных окладов), по основной занимаемой должности, основному месту работы. Конкретный размер премии определяется локальным нормативным актом учреждения.

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

1) участие в течение установленного периода в выполнении важных работ;

2) качественное и своевременное оказание муниципальных услуг, выполнение муниципального задания;

3) качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности.

Учреждение в локальном нормативном акте устанавливает перечень показателей, за которые производится снижение размера выплаты по итогам работы за календарный год в соответствии с примерными показателями, приведенными в [таблице 6](#Par352) 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% |

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

Статья 5. **Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера, главного инженера**

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

2. Заработная плата руководителя учреждения (оклад (должностной оклад), компенсационные, стимулирующие и иные выплаты) устанавливается приказом учредителя, и указывается в трудовом договоре в соответствии с действующими нормами трудового законодательства, регулирующим правоотношения по установлению условий оплаты труда руководителей муниципальных учреждений города Покачи.

Размеры окладов (должностных окладов) руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера, главного инженера установлены в [таблице 7](#Par389) настоящего Положения.

Таблица 7

Размеры окладов (должностных окладов) руководителя учреждения,

его заместителей, главного бухгалтера, главного инженера

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должностей | Оклад (должностной оклад), рублей |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Директор | 43 636 |
| 2. | Заместитель директора | 39 271 |
| 3. | Главный бухгалтер | 37 091 |
| 4. | Главный инженер | 39 271 |

3. Компенсационные выплаты устанавливаются руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру, главному инженеру учреждения 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 [статьей 3](#Par253) настоящего Положения.

4. 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 учредителем.

Установление стимулирующих выплат руководителю учреждения осуществляется с учетом выполнения целевых показателей эффективности работы учреждения, личного вклада в осуществление основных задач и функций, определенных уставом учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Целевые показатели эффективности работы учреждения, критерии оценки эффективности и результативности его работы устанавливаются приказом учредителя.

Стимулирующие выплаты руководителю учреждения снижаются в следующих случаях:

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

2) 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 два года;

3) несоблюдение Требований настоящего Положения.

Конкретный размер стимулирующих выплат, порядок назначения стимулирующих и иных выплат руководителю учреждения устанавливаются приказом учредителя.

5. Стимулирующие и иные выплаты директору учреждения устанавливаются в соответствии с [частями 1, 2 статьи 4, частями 3](#Par431), [4](#Par445), [10](#Par512), [11 статьи 6](#Par548) настоящего Положения в пределах утвержденного годового фонда оплаты труда.

6. Стимулирующие и иные выплаты заместителям руководителя, главному бухгалтеру, главному инженеру учреждения устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителю учреждения, в соответствии со [статьями 4](#Par319) и [6](#Par419) настоящего Положения.

7. Соотношение 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) формируется за счет всех финансовых источников и рассчитывается на календарный год. Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера, главного инженера и среднемесячной заработной платы работников учреждения устанавливается на уровне кратности от 1 до 5,5.

8. 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) предоставляет в комитет финансов администрации города согласованную с учредителем 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.

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».

Статья 6. **Другие вопросы оплаты труда**

1. В целях повышения эффективности и устойчивости работы учреждения, учитывая особенности и специфику его работы, а также с целью социальной защищенности работникам учреждения устанавливаются иные выплаты, в пределах фонда оплаты труда, формируемого в соответствии со статьей 8 настоящего Положения:

1) единовременная выплата молодым специалистам;

2) единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

3) единовременная премия к праздничным дням и профессиональным праздникам;

4) надбавка водителям за классность;

5) выплаты, предусматривающие особенности работы, условий труда.

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

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

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:

1) призыва на военную службу;

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

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

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

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

3. 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).

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии со статьей [8](#Par562) настоящего Положения.

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

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

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

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

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не должен превышать двух окладов (должностных окладов) по основной занимаемой должности (профессии). Конкретный размер указывается в локальном нормативном акте учреждения.

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

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

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

1) работнику, принятому на работу по совместительству;

2) работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев), а также на сезонные работы до шести месяцев;

3) работнику, уволенному за виновные действия.

4. Единовременная премия к праздничным дням и профессиональным праздникам, установленным в соответствии с действующими на территории Российской Федерации нормативными правовыми актами, выплачивается в пределах утвержденного фонда оплаты труда и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Размер единовременной премии не может превышать 10 тысяч рублей.

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

Выплата премии осуществляется не позднее праздничного дня или профессионального праздника.

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

1) имеющему 2-й класс - до 10 процентов;

2) имеющему 1-й класс - до 25 процентов;

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

6. Работникам учреждения устанавливаются выплаты, предусматривающие особенности работы, условий труда:

1) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

2) коэффициент квалификации;

3) коэффициент специфики работы;

4) выплаты за опыт и достижения работникам, имеющим государственные и ведомственные звания и награды.

7. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается работнику с учетом:

1) сложности выполняемых работ (услуг), задач и поручений;

2) степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

3) уникальности и заинтересованности в конкретном работнике для реализации уставных задач учреждения.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3.

Персональный повышающий коэффициент к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников не образует новый оклад (должностной оклад) работника и не учитывается при начислении стимулирующих выплат.

8. Работникам, занимающим должности работников физической культуры и спорта, педагогических работников, устанавливается коэффициент квалификации, рекомендуемый размер которого приведен в [таблице 8](#Par469).

Таблица 8

Размеры коэффициента квалификации для работников, занимающих

должности работников физической культуры и спорта, педагогических работников

|  |  |
| --- | --- |
| Уровень квалификации | Рекомендуемый размер коэффициента квалификации для работников, занимающих должности работников физической культуры и спорта, в % от оклада (должностного оклада) |
| Высшая квалификационная категория | до 80 |
| Первая квалификационная категория | до 50 |
| Вторая квалификационная категория (при наличии) | до 30 |

Рекомендуемые размеры коэффициентов квалификации для должностей «спортсмен», «спортсмен-ведущий», «спортсмен-инструктор» приведены в [таблице 9](#Par489) настоящего Положения.

Таблица 9

Размеры коэффициентов квалификации для должностей

«спортсмен», «спортсмен-ведущий», «спортсмен-инструктор»

|  |
| --- |
| Рекомендуемые 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 |

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

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

Коэффициент специфики работы для работников учреждения, осуществляющего деятельность по адаптивному спорту и адаптивной физической культуре, устанавливается в размере 20 процентов к окладу (должностному окладу) по основной занимаемой должности, при условии, что такой вид деятельности включен в перечень основных видов деятельности учреждения, предусмотренных уставом учреждения.

10. Рекомендуемые размеры выплат за опыт и достижения работникам, имеющим государственные и ведомственные звания и награды, приведены в [таблице 10](#Par517) 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 10

Размер выплат за опыт и достижения работникам, имеющим

государственные и ведомственные звания и награды

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование выплаты | Рекомендуемые 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% |

11. 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:

1) за ученую степень доктора наук - в размере 30 процентов;

2) за ученую степень кандидата наук - в размере 20 процентов.

12. Применение выплат, предусматривающих особенности работы, условия труда, установленных [частями 7](#Par458) - [11](#Par548) настоящей статьи Положения, не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается 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.

13. Иные выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии со статьей 8 настоящего Положения, с учетом доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета города Покачи и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Статья 7. **Дополнительные отпуска**

1. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется за работу в условиях ненормированного рабочего дня, если эти работники при необходимости эпизодически привлекаются по приказу руководителя учреждения к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

2. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка или иным нормативным актом учреждения и оформляется приказом руководителя.

Предоставление руководителю учреждения отпуска за ненормированный рабочий день принимается работодателем и оформляется распоряжением администрации города Покачи.

3. Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам и руководителю в количестве трех календарных дней и суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском. Тренерам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве четырех календарных дней.

Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником в условиях ненормированного рабочего дня.

Статья 8. **Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения**

1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется из расчета на 12 месяцев, исходя из объема субсидий, предоставляемых из бюджета города Покачи на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2. Годовой фонд оплаты труда формируется исходя из следующих условий:

1) фонд оплаты труда учреждения определяется по каждой должности (специальности, профессии) в отдельности суммированием оклада (должностного оклада) и фондов компенсационных и стимулирующих выплат, а также иных выплат (кроме единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, единовременного премирования к праздничным дням и профессиональным праздникам), предусмотренных настоящим Положением и фактически установленных работникам при формировании бюджета города Покачи выплат: выплата за выслугу лет, коэффициент квалификации, выплаты за опыт и достижения работникам, имеющим государственные и ведомственные звания и награды;

2) на стимулирующие выплаты предусматривается 20 процентов от годового фонда окладов (должностных окладов);

3) на единовременную выплату при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска - два оклада (должностных оклада) по основной занимаемой должности (специальности, профессии).

Указанный годовой фонд оплаты труда увеличивается на сумму отчислений в государственные внебюджетные фонды, производимые от фонда оплаты труда в соответствии с действующим законодательством.

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

4. 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 муниципальных услуг.

5. Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, разрабатывается учреждением и утверждается приказом учредителя.

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. Предельная доля годового фонда оплаты труда работников административно-управленческого персонала и вспомогательного персонала учреждения не должна превышать 40 процентов от общего годового фонда оплаты труда учреждения, в соответствии с перечнем должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения.

8. Учредитель вправе осуществлять перераспределение фондов оплаты труда между подведомственными учреждениями в пределах объема средств, предусмотренного бюджетом города Покачи.

Статья 9. **Заключительные положения**

1. Учреждение с целью согласования структуры и предельной штатной численности учреждения, в соответствии с [частью 4 статьи 8](#Par570) Положения, направляет учредителю предложения об изменении структуры, предельной штатной численности учреждения.

2. 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 единым рекомендациям по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.

3. [Особенности](#Par587) оплаты и нормирования труда тренерского состава установлены в приложении к настоящему Положению.

4. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда служащих и работников учредителя.

Приложение

к Положению об установлении

системы оплаты труда работников муниципальных

учреждений в сфере физической культуры и спорта города Покачи,

утвержденному постановлением администрации города Покачи

от 06.06.2023 № 444

**Особенности оплаты и нормирования труда тренерского состава**

1. Тренерам-преподавателям и старшим тренерам-преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам в области физической культуры и спорта установить ставку заработной платы за норму часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю.

2. Тренерам, осуществляющим спортивную подготовку, устанавливать ставку заработной платы за норму часов непосредственно тренерской работы 24 часа в неделю.

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

4. 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.

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

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

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

7. Перевод обучающегося на последующий этап спортивной подготовки осуществляется по результатам сдачи контрольно-переводных нормативов, установленных федеральным стандартом спортивной подготовки по виду спорта приказом учреждения, на основании порядка, утвержденного локальным нормативным актом учреждения.

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

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

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

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

10. 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 определяется локальным нормативным актом учреждения по согласованию с учредителем.

11. Рекомендуемые размеры норматива стимулирования за подготовку спортсмена высокого класса устанавливаются в соответствии с [таблицей 1](#Par862) настоящего приложения.

Таблица 1

Рекомендуемый размер норматива стимулирования за подготовку

и (или) участие в подготовке одного спортсмена высокого класса

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №№ п/п | Статус официального спортивного соревнования | Занятое место или участие без учета занятого места | Рекомендуемый размер норматива стимулирования в % к окладу (должностному окладу) тренера за результативную подготовку одного спортсмена (команды) | Рекомендуемый размер норматива стимулирования в % к окладу (должностному окладу) за подготовку и (или) участие в подготовке одного спортсмена (команды) |
| основной персонал <1> | руководителям и иным специалистам <2> |
| 1. Официальные международные спортивные соревнования |
| 11.1 | 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 |
| 11.2 | 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 З |
| 11.3 | 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 |
| 11.4 | 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 |
| 11.5 | Прочие официальные международные спортивные соревнования | 1 | до 60 | до 6 | до 3 |
| 2 - 3 | до 40 | до 4 | до 2 |
| 2. Индивидуальные, личные (групп, пар, экипажей) виды программ официальных спортивных соревнований; командные виды программ официальных спортивных соревнований, с численностью команд до 8 спортсменов включительно |
| 22.1. | 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 |
| 22.2. | 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 |
| 22.3 | 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 |
| 22.4 | Межрегиональные и всероссийские официальные спортивные соревнования | 1 | до 40 | до 4 | до 2 |
| 2 - 3 | до 20 | до 2 | до 1 |
| 22.5 | Чемпионат Ханты-Мансийского автономного округа - Югры (мужчины и женщины, юниоры и юниорки) | 1 | до 60 | до 6 | до 3 |
| 2 - 3 | до 40 | до 4 | до 2 |
| 4 - 6 | до 20 | до 2 | до 1 |
| 22.6 | Первенство Ханты-Мансийского автономного округа - Югры (мужчины и женщины, юниоры и юниорки, юноши и девушки), Спартакиада спортивных школ (финалы), Спартакиада учащихся (финалы) | 1 | до 50 | до 5 | до 3 |
| 2 | до 30 | до 3 | до 2 |
| 3 | до 10 | до 1 | до 1 |
| 3. Официальные спортивные соревнования в командных игровых видах спорта, командные виды программ официальных спортивных соревнований, с численностью команд свыше 8 спортсменов |
| 33.1 | 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 |
| 33.2 | За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Первенстве России (среди молодежи); на Спартакиаде молодежи (финалы) | 1 | до 80 | до 8 | до 4 |
| 2 - 3 | до 60 | до 6 | до 3 |
| 4 - 6 | до 40 | до 4 | до 2 |
| .3.3 | За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Первенстве России (юниоры и юниорки, юноши и девушки); на Спартакиаде спортивных школ (финалы); на Спартакиаде учащихся (финалы) | 1 | до 60 | до 6 | до 3 |
| 2 - 3 | до 40 | до 4 | до 2 |
| 4 - 6 | до 20 | до 2 | до 1 |
| 33.4 | 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 |
| 33.5 | За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Чемпионате Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, на Кубке Ханты-Мансийского автономного округа - Югры | 1 | до 90 | до 9 | до 4 |
| 2 - 3 | до 70 | до 7 | до 3 |
| 4 - 6 | до 50 | до 5 | до 2 |
| 33.6 | За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Первенстве Ханты-Мансийского автономного округа - Югры (среди молодежи); на Спартакиаде молодежи (финалы) | 1 | до 70 | до 7 | до 3 |
| 2 - 3 | до 50 | до 5 | до 2 |
| 4 - 6 | до 30 | до 3 | до 1 |
| 33.7 | За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Первенстве Ханты-Мансийского автономного округа - Югры (юниоры и юниорки, юноши и девушки); на Спартакиаде спортивных школ (финалы); Спартакиады учащихся | 1 | до 50 | до 5 | до 3 |
| 2 - 3 | до 30 | до 3 | до 2 |
| 4 - 6 | до 10 | до 1 | до 1 |
| 33.8 | За подготовку команды (членов команды), занявших места на межрегиональных и региональных официальных спортивных соревнованиях | 1 | до 30 | до 3 | до 2 |
| 2 - 3 | до 10 | до 1 | до 1 |

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

Примечания к Таблице 1:

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

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

Размер норматива стимулирования тренера за подготовку спортсмена высокого класса устанавливается по наивысшему нормативу на основании протоколов (выписки из протоколов) соревнований и действует с момента показанного спортсменом результата в течение одного календарного года, а по региональным соревнованиям - до проведения следующих региональных 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 региональных спортивных соревнованиях учитываются только результаты спортсменов, включенных в списки кандидатов в спортивные сборные команды муниципального образования город Покачи.

12. Тренерам, на начальном и учебно-тренировочном этапах при первичном трудоустройстве по профильной специальности в организации, реализующие дополнительные общеобразовательные программы в области физической культуры и спорта, в течение первых 4 лет рекомендуется устанавливать стимулирующие выплаты к ставке заработной платы в размере до 50 процентов, а также тренерам, осуществляющим наставничество над ними, в размере до 15 процентов к ставке заработной платы.

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