

СОГЛАСОВАНО:

Исполняющий обязанности председателя
комитета физической культуры и спорта
администрации г. Нефтеюганска


_____ А.Н. Артамонов
«24» _____ 2023 года



УТВЕРЖДАЮ:

Временно исполняющий
обязанности директора МБУ
ЦФКиС «Жемчужина Югры»


_____ А.А. Мухортов
«24» _____ 2023 года



СОГЛАСОВАНО:

Уполномоченный представитель
трудового коллектива


_____ Ю.Ю. Овсянникова
«23» _____ 2023 года

ПРИНЯТ:

Решением Общего собрания
трудового коллектива

Протокол № 50 от
«23» _____ 2023 года

ПОЛОЖЕНИЕ
об установлении системы оплаты труда работников
муниципального бюджетного учреждения центр физической культуры и спорта
«Жемчужина Югры»

г. Нефтеюганск
2023 год

ПОЛОЖЕНИЕ
об установлении системы оплаты труда работников
муниципального бюджетного учреждения центр физической культуры и
спорта «Жемчужина Югры»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об установлении системы оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения центр физической культуры и спорта «Жемчужина Югры» (далее соответственно – Положение, Учреждение, работники) разработано в соответствии со статьями 134, 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральными законами от 04.12.2007 № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», от 30.04.2021 № 127-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» и Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», приказом Министерства спорта Российской Федерации от 30.10.2015 № 999 «Об утверждении требований к обеспечению подготовки спортивного резерва для спортивных сборных команд 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», Трехсторонним соглашением между органами государственной власти Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, Объединением работодателей Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, Союзом «Объединение организаций профсоюзов Ханты-Мансийского автономного округа – Югры» на 2023 – 2025 годы от 12.12.2022, Трехсторонним соглашением между администрацией города Нефтеюганска, Нефтеюганским территориальным объединением работодателей, Нефтеюганским территориальным объединением организаций профсоюзов на 2022-2024 годы от 20.12.2021, Межотраслевым соглашением между администрацией города Нефтеюганска и профессиональными союзами отраслей муниципального образования город Нефтеюганск от 07.11.2022, приказом комитета физической культуры и спорта администрации города Нефтеюганска от 07.11.2023 № 139-нп «Об утверждении положения об установлении системы

оплаты труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта, подведомственных комитету физической культуры и спорта администрации города Нефтеюганска».

Настоящее Положение устанавливает систему и условия оплаты труда работников Учреждения 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 (директора), его заместителей, главного бухгалтера;
- другие вопросы оплаты труда;
- порядок формирования фонда оплаты труда учреждения;
- заключительные положения.

1.2. В настоящем Положении используются следующие основные определения:

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

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

- молодой специалист – гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 6 Федерального закона от 30.12.2020 №489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации»), завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией;

- основной персонал Учреждения - работники Учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом 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 учреждения целей его деятельности, включая обслуживание зданий и оборудования;

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

Остальные понятия и термины, применяемые в настоящем Положении,

используются в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации и постановлением Правительства 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 Российской Федерации и настоящим Положением.

1.4. При наличии в штатном расписании Учреждения наименования двойных должностей работников 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 размера минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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

Не допускается регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до размера минимальной заработной платы за счет выплат за выполнение работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, за выполнение работ в ночное время (за исключением работников, которым графиком работы предусмотрена работа в ночное время), в выходные и нерабочие праздничные дни (за исключением работников, которым графиком работы предусмотрена работа в ночное время), и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, а также за счет совместительства.

Оплату труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производить пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по

должности, занимаемой по совместительству, производить отдельно по каждой из должностей.

1.6. Система оплаты труда работников Учреждения, включая размеры окладов (должностных окладов) по должностям работников Учреждения, размеры, порядок и условия компенсационных, стимулирующих выплат устанавливается настоящим Положением, иные выплаты устанавливаются коллективным договором МБУ ЦФК и С "Жемчужина Югры" (далее – коллективный договор), соглашениями и (или) настоящим Положением, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и законами Ханты-Мансийского автономного округа-Югры, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.7. Заработная плата руководителя Учреждения (оклад (должностной оклад), компенсационные, стимулирующие и иные выплаты) устанавливается председателем комитета физической культуры и спорта администрации города Нефтеюганска в соответствии с настоящим Положением.

1.8. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников Учреждения не должен превышать расчетный среднемесячный уровень заработной платы служащих и работников их учредителя.

Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда служащих и работников учредителя определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда служащих и работников учредителя (без учета объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на финансовое обеспечение расходов, связанных с выплатой районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) на установленную численность служащих и работников учредителя и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году) и доводится учредителем до руководителя Учреждения.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников Учреждения определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения (без учета объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на финансовое обеспечение расходов, связанных с выплатой районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на оплату труда работников Учреждения, в отношении которых федеральными законами, актами Президента Российской Федерации или Правительства Российской Федерации установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) на численность работников Учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием (без учета численности работников, в отношении которых установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

Сопоставление расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников Учреждения осуществляется с расчетным среднемесячным

уровнем оплаты труда служащих и работников Учреждения.

1.9.Приведение Положения о системе оплаты труда работников Учреждения в соответствии с настоящим Положением не должно повлечь увеличение расходов Учреждения, направляемых на фонд оплаты труда.

1.10.Заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат) при изменении систем оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.11.В случае необходимости урегулирования отдельных вопросов общего характера при построении и применении системы оплаты труда Учреждением в Положение о системе оплаты труда Учреждения могут быть включены вопросы общего характера, за исключением установления дополнительных выплат, доплат и надбавок, не указанных в составе основных разделов настоящего Положения, и (или) установление которых противоречит требованиям к системам оплаты труда работников 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».

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 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 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта»)		

ПКГ должностей работников физической культуры и спорта первого уровня		
1 квалификационный уровень	Дежурный по спортивному залу; сопровождающий спортсмена-инвалида первой группы инвалидности	6 775
ПКГ должностей работников физической культуры и спорта второго уровня		
1 квалификационный уровень	Инструктор по адаптивной физической культуре; инструктор по спорту; спортсмен-инструктор; техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники	6 854
2 квалификационный уровень	Администратор тренировочного процесса; инструктор-методист по адаптивной физической культуре; инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций; тренер; хореограф	10 515
3 квалификационный уровень	Старшие: инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций; инструктор-методист по адаптивной физической культуре	11 329
ПКГ должностей работников физической культуры и спорта третьего уровня		
1 квалификационный уровень	Начальник отдела (по виду или группе видов спорта)	12 204
ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»)		
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель; кассир	7 121
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Администратор; лаборант; секретарь руководителя; техник; техник по инвентаризации строений и сооружений	7 791
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается	8 185

	производное наименование должностное «старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	8 591
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	9 029
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер; документовед; инженер; специалист по кадрам; экономист; юрист-консультант, инженер по автоматизации и механизации производственных процессов; инженер по автоматизированным системам управления производством; инженер по качеству; инженер по ремонту; специалист по маркетингу; специалист по связям с общественностью	9 935
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория.	10 437
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	10 952
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	11 500
5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях; заместитель главного бухгалтера	12 078

ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		
1 квалификационный уровень	Начальник планово-экономического отдела	13 736
2 квалификационный уровень	Главный энергетик	15 253
3 квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	16 944

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 общепрофессиональных профессий рабочих», согласно таблице 2 настоящего положения.

Таблица 2

**ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих и размеры окладов
(должностных окладов)**

№ п/п	Профессиональный квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих	Размер разряда работника, предусмотренный ЕТКС работ и профессий рабочих	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1.	ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»			
1.1.	1 квалификационный уровень	Гардеробщик; рабочий по обслуживанию в бане; уборщик служебных помещений; уборщик территорий	1	6 775
		Уборщик производственных помещений	2	6 844
		Дезинфектор; кладовщик; радиооператор; ремонтник плоскостных спортивных сооружений	3	6 913
1.2.	2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)		6 922

2.	ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»			
2.1.	1 квалификационный уровень	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	4	6 932
		Тракторист, водитель автомобиля	5	7 003
2.2.	2 квалификационный уровень	Маляр, плотник	6, 7	7 010
2.3.	3 квалификационный уровень	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	8	7 090

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

Таблица 3

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

№ п/п	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада) (рублей)
1.	Начальник отдела; заведующий спортивных сооружений; заведующий отделением спортивной подготовки <1>	13 736
2.	Специалист по охране труда 1 категории <2,3>	10 952
3.	Специалист по охране труда 2 категории <2,3>	10 437
4.	Специалист по пожарной профилактике <5>; специалист по охране труда <3>; специалист спортивно-массового отдела; специалист по спортивной работе <8> ; специалист по безопасности <13>	9 935
5.	Работник контрактной службы <6>	11 500
6.	Тренер по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту <15>; инструктор методист по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту <14>	10 515
7.	Техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники <12>	9449
8.	Главный инженер <16>	15 253

<1> Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 27.04.2023 № 363н «Об утверждении профессионального стандарта «Руководитель организации (подразделения организации), осуществляющей деятельность в области физической культуры и спорта».

<2> Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17.05.2012 № 559н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда»;

<3> Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22.04.2021 №274н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда»;

<5> Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 11.10.2021 № 696н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по пожарной профилактике»;

<6> Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.09.2015 № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок».

<8> Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 27.04.2023 № 352н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по школьному и студенческому спорту».

<12> 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».

<13> Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 27.04.2023 № 374н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по обеспечению антитеррористической защищенности объекта (территории)».

<14> 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».

<15> Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 2 апреля 2019 г. N 199н "Об утверждении профессионального стандарта "Тренер по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту".

<16> Постановление Минтруда РФ от 21 августа 1998 г. N 37 "Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих".

2.3.Оклад (должностной оклад) работнику Учреждения устанавливается приказом руководителя Учреждения и оформляется трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору.

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

-переносить профессии рабочих и должности служащих в другие квалификационные уровни;

-устанавливать по должностям, входящих 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.

2.5.В целях обеспечения качественного оказания муниципальных услуг (выполнения работ) трудовые отношения с работниками Учреждения оформляются трудовым договором.

3.Порядок и условия осуществления компенсационных выплат

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

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

-выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент к заработной плате; процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях);

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

3.2. 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.

3.3. Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производится в соответствии со статьями 149, 151 - 154 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.

3.4. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается в соответствии со статьями 315 – 317 Трудового кодекса Российской Федерации, Решением Думы города Нефтеюганска от 27.09.2012 № 373-V «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых из бюджета муниципального образования город Нефтеюганск».

3.5. Компенсационные выплаты устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных

размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

3.6. 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.

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

Таблица 4

Перечень и размеры компенсационных выплат

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
1	2	3	4
1.	Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	4% от оклада (должностного оклада)	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	устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы	Выплата осуществляется в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации
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.
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	Выплата осуществляется в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом постановления

		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	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 Нефтеюганска от 27.09.2012 № 373-V «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых из бюджета муниципального образования город Нефтеюганск»
7.	Процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	до 50%	

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

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

4.2.К стимулирующим выплатам относятся:

4.2.1.выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

4.2.2.выплаты за качество выполняемых работ;

4.2.3.выплата за выслугу лет;

4.2.4.премиальные выплаты по итогам работы (за год).

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

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

-высокую результативность работы;

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

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

-участие в выполнении важных работ, мероприятий.

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

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

-выполнение работником Учреждения важных работ, не определенных трудовым договором.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается согласно приложения 2 к настоящему Положению, в процентах от оклада (должностного оклада) или в абсолютном размере, но не более 100% оклада (должностного оклада).

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается приказом руководителя Учреждения на основании решения Комиссии по назначению и снижению компенсационных и стимулирующих выплат, установлению персонального повышающего коэффициента, социальных выплат (далее по тексту - Комиссия) на срок не более года.

Руководители структурных подразделений представляют на рассмотрение Комиссии ходатайство о назначении выплаты за интенсивность и высокие результаты работникам структурных подразделений согласно приложению 4 к Положению.

Комиссия принимает решение о назначении работникам учреждения выплаты за интенсивность и высокие результаты с учетом предложений руководителей структурных подразделений, мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации либо иного представительного органа работников и финансовых возможностей учреждения.

Решение Комиссии о назначении работникам учреждения выплаты за интенсивность и высокие результаты оформляется протоколом.

4.4. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты:

- выплата за качество выполняемых работ;

- выплата за результативное участие в подготовке спортсмена в видах спорта (спортивных дисциплинах), включенных в программу Олимпийских, Паралимпийских, Сурдлимпийских игр и иных значимых официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях;

- коэффициент эффективности деятельности работника Учреждения (далее - КЭД).

4.5. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, в соответствии с настоящим Положением.

4.6. Размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается согласно приложению 3 к настоящему Положению в процентах от оклада (должностного оклада) или в абсолютном размере, но не менее 10% от оклада (должностного оклада).

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается приказом руководителя Учреждения на основании решения Комиссии.

Руководители структурных подразделений представляют на рассмотрение Комиссии ходатайство о назначении выплаты за качество работникам структурных подразделений в сроки, согласно приложению 3 к настоящему Положению, по форме, согласно приложению 4 к Положению.

Комиссия принимает решение о назначении работникам учреждения выплаты за качество с учетом предложений руководителей структурных подразделений, мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации либо иного представительного органа работников и финансовых возможностей учреждения.

Решение Комиссии о назначении работникам учреждения выплаты за интенсивность и высокие результаты оформляется протоколом.

4.7. Размеры стимулирующей выплаты работникам за результативное участие в подготовке спортсмена высокого класса в видах спорта (спортивных дисциплинах), включенных в программу Олимпийских, Паралимпийских, Сурдлимпийских игр и иных значимых официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях, приведены в таблице 3 приложения 1 к настоящему Положению.

Выплата за результативное участие в подготовке спортсмена высокого класса устанавливается приказом руководителя Учреждения на основании решения Комиссии.

Руководители структурного подразделения представляют на рассмотрение Комиссии ходатайство о назначении стимулирующей выплаты за результативное участие в подготовке спортсмена высокого класса, с предоставлением подтверждающих документов.

Комиссия принимает решение о назначении работникам учреждения выплаты за результативное участие в подготовке спортсмена высокого класса.

Решение Комиссии о назначении работникам учреждения выплаты за результативное участие в подготовке спортсмена высокого класса оформляется протоколом.

4.8. КЭД устанавливается отдельным категориям работников Учреждения для обеспечения достигнутого уровня соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников бюджетной сферы и среднемесячной начисленной заработной плате наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячный доход от трудовой деятельности) в соответствии со значением, установленным Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» (определяется на основе статистических данных Федеральной службы государственной статистики).

4.9. Перечень должностей отдельных категорий работников Учреждения, определенных Указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы» в отношении которых применяется КЭД, устанавливается приказом учреждения по согласованию с комитетом физической культуры и спорта администрации города Нефтеюганска (далее – Комитет).

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

4.10. 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 надбавок 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.

Право на выплату за выслугу лет возникает со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующую выплату.

Размер выплаты за выслугу лет устанавливается приказом руководителя Учреждения.

Таблица 5

Перечень стимулирующих выплат

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
-------	----------------------	------------------	-------------------------------	-------------------------------------

1.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	0 - 100% от оклада (должностного оклада)	Систематическое досрочное выполнение работы с проявлением инициативы, творчества, с применением в работе современных форм и методов организации труда	Ежемесячно, на срок не более год
2.	1) выплата за качество;	Не менее 10% от оклада (должностного оклада)	За успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде; высокое качество выполняемой работы; персональный вклад работника в общие результаты деятельности; выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности работников	Ежемесячно
	2) выплата за результативное участие в подготовке спортсмена в видах спорта (спортивных дисциплинах), включенных в программу олимпийских игр, паралимпийских игр, сурдлимпийских игр и иных значимых официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях;	В соответствии с приложением к настоящему Положению	За результативное участие в подготовке спортсмена в видах спорта (спортивных дисциплинах), включенных в программу олимпийских игр, паралимпийских игр, сурдлимпийских игр и иных значимых официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях	
	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	Ежемесячно, при необходимости достижения установленного показателя

			сферы к среднемесячному доходу от трудовой деятельности	
3.	Выплата за выслугу лет	от 1 до 5 лет - 10% от 5 до 10 лет - 15% от 10 до 20 лет - 20% свыше 20 лет - 30%	Устанавливается в процентном соотношении к окладу (должностному окладу)	Ежемесячно, в сроки установленные для выплаты заработной платы
4.	Премияльные выплаты по итогам работы (за год)	Устанавливается приказом учреждения, до двух месячных фондов оплаты труда	Надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде; проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	1 раз в год

4.11. Премияльные выплаты по итогам работы (за год) осуществляются при наличии обоснованной экономии средств в конце финансового года, за счёт всех источников финансового обеспечения не позднее 25 декабря текущего года.

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

Премияльная выплата по итогам работы (за год) выплачивается на основании приказа руководителя Учреждения, на основании решения Комиссии, в размере до двух месячных фондов оплаты труда, с учетом фактически отработанного времени по основной занимаемой должности, основному месту работы.

При установлении премияльной выплаты по итогам работы (за год) следует учитывать:

- участие в течение установленного периода в выполнении важных работ;

-качественное и своевременное оказание муниципальных услуг, выполнение муниципального задания;

-качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности.

Перечень показателей, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы (за год) в соответствии с показателями, приведенными в таблице 6 настоящего Положения.

Таблица 6

Перечень показателей, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы (за год)

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

4.12. 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 установления стимулирующих выплат работникам учреждения).

4.13. 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 Учреждения, повышения ответственности работников в своевременном и качественном выполнении ими своих обязанностей, способствующих реализации целей и задач деятельности учреждения.

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

5. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения (директора), его заместителей, главного бухгалтера

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

5.2. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается приказом Комитета и оформляется трудовым договором или дополнительным соглашением к нему, в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости Учреждения, с учетом группы по оплате труда руководителей.

Объемные показатели и порядок отнесения Учреждения к группам по оплате труда руководителей для установления коэффициента масштаба управления приведены в приложении 2 приказа комитета физической культуры и спорта администрации города Нефтеюганска от 07.11.2023 № 139-нп «Об утверждении положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта, подведомственных комитету физической культуры и спорта администрации города Нефтеюганска».

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

Таблица 7

Размеры окладов (должностных окладов) руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

Наименование должностей	Оклад (должностной оклад), руб.
1	2
Директор:	
Вне группы по оплате труда	31 138
1 группа по оплате труда руководителей	29 581
2 группа по оплате труда руководителей	26 623
3 группа по оплате труда руководителей	23 961
4 группа по оплате труда руководителей	22 763
Заместитель директора:	
Вне группы по оплате труда	28 024
1 группа по оплате труда руководителей	26 623
2 группа по оплате труда руководителей	23 961
3 группа по оплате труда руководителей	21 565
4 группа по оплате труда руководителей	20 486
Главный бухгалтер:	
Вне группы по оплате труда	28 024
1 группа по оплате труда руководителей	26 623

2 группа по оплате труда руководителей	22 629
3 группа по оплате труда руководителей	20 367
4 группа по оплате труда руководителей	19 348

5.3. Компенсационные выплаты устанавливаются руководителю, его заместителям, главному бухгалтеру 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 разделом 3 настоящего Положения.

5.4. 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 Комитетом, Уставом учреждения.

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 Комитета.

Стимулирующие выплаты руководителю Учреждения снижаются в следующих случаях:

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

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

- несоблюдение настоящего Положения.

Конкретный размер стимулирующих выплат, порядок назначения стимулирующих и иных выплат руководителю Учреждения устанавливаются приказом Комитета.

5.5. Стимулирующие и иные выплаты руководителю Учреждения устанавливаются в соответствии с пунктами 4.1, 4.2, 6.3, 6.4, 6.6, 6.10, 6.12 настоящего Положения.

5.6. Стимулирующие и иные выплаты заместителям руководителя, главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителем Учреждения, в соответствии с разделами 4, 6 настоящего Положения.

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

Таблица 8

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера)

Группа по оплате труда руководителем	Предельный уровень (руководитель/работник)	Предельный уровень (заместитель руководителя/работник)	Предельный уровень (главный бухгалтер/работник)
1	2	3	4
Вне группы	1:6	1:5,5	1:5,5
1 группа	1:6	1:5,5	1:5,5
2 группа	1:6	1:5,5	1:5,5
3 группа	1:5,5	1:5	1:5
4 группа	1:5,5	1:5	1:5

5.8. В целях соблюдения установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), Учреждение в срок до 20 декабря текущего года (предварительно до принятия решения о премировании по итогам работы за календарный год) и 25 января (итоговый контроль) года, следующего за отчетным предоставляет в Комитет информацию, подготовленную в соответствии с методикой, используемой при определении среднемесячной заработной платы для целей статистического наблюдения, утверждённой федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере официального статистического учёта, с учетом всех финансовых источников и рассчитанный

за отчетный календарный год.

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

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. В целях повышения эффективности и устойчивости работы Учреждения, учитывая особенности и специфику его работы, а также с целью социальной защищенности работникам Учреждения устанавливаются иные выплаты, в пределах фонда оплаты труда, с учётом доведённых бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

К иным выплатам отнесены следующие выплаты:

- единовременная выплата молодым специалистам;
- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

- единовременное премирование к праздничным дням и профессиональным праздникам;

- надбавка водителям за классность;

- выплаты, предусматривающие особенности работы, условий труда;

- единовременные социальные выплаты.

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

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

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

- призыва на военную службу;

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

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

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

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

6.3. Работникам Учреждения один раз в календарном году выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

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

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

Размер единовременной выплаты не может превышать двух месячных фондов оплаты труда по основной занимаемой должности. Единовременная выплата не зависит от итогов оценки труда работника.

Основанием для единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска является:

- приказ руководителя Учреждения о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска для работников Учреждения;
- приказ Комитета для руководителя Учреждения.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

- работникам, принятым на работу по совместительству;
- работникам, заключившим срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев), а также на сезонные работы до шести месяцев.

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

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

6.4. В случаях и порядке, установленных в коллективном договоре, по согласованию с Комитетом может осуществляться единовременное премирование работников к праздничным дням и профессиональным праздникам за счёт обоснованной экономии бюджетных средств по фонду оплаты труда, средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, добровольных пожертвований и целевых взносов физических и (или) юридических лиц.

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 праздничного дня или профессионального праздника, и не может превышать 10 000 рублей.

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

- имеющим 2-й класс - 10 процентов;
- имеющим 1-й класс - 25 процентов.

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

Доплата за классность, доплата за выполнение функций механика и слесаря устанавливается водителю приказом руководителя Учреждения на основании ходатайства руководителя структурного подразделения.

6.6. Работникам Учреждения устанавливаются выплаты, предусматривающие особенности работы, условий труда:

- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);

- коэффициент квалификации;

- коэффициент специфики работы;

- выплаты за опыт и достижения работникам, имеющим государственные и ведомственные звания и награды;

- поощрение работников Учреждения, задействованных в работе с подростками, состоящими на учете в комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (далее - КДН и ЗП).

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

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

- степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

- 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, с учетом решения Комиссии на основании ходатайств руководителей структурных подразделений. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента руководителю Учреждения принимается председателем Комитета. Размер персонального повышающего коэффициента не может быть более 3,0.

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 не образует новый оклад (должностной оклад) работника и не учитывается при начислении стимулирующих выплат.

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

Порядок, условия и размер коэффициента квалификации для работников, занимающих должности работников физической культуры и спорта Учреждения, определяются настоящим Положением.

Работник Учреждения или руководитель структурного подразделения предоставляет в кадровую службу Учреждения приказ о присвоении квалификационной категории работнику Учреждения, на основании которого

приказом руководителя Учреждения устанавливается коэффициент квалификации работнику с даты присвоения квалификационной категории.

Таблица 9

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	
	тренерам, тренерам-преподавателям	иным специалистам
Высшая квалификационная категория	0,8	0,3
Первая квалификационная категория	0,5	0,2
Вторая квалификационная категория (при наличии)	0,3	0,1

Примечание:

Присвоение квалификационных категорий работникам, занимающим должности физической культуры и спорта, осуществляется в соответствии с приказом Министерства спорта РФ от 19.03.2020 № 224 «Об утверждении порядка присвоения квалификационных категорий тренеров и квалификационных требований к присвоению квалификационных категорий тренеров», приказом департамента физической культуры и спорта Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 03.07.2020 № 182 «О присвоении квалификационных категорий тренеров и иных специалистов в области физической культуры и спорта, осуществляющих деятельность в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре».

Коэффициент квалификации по должности «спортсмен-инструктор» устанавливается в зависимости от наличия спортивного разряда (спортивного звания).

Размеры коэффициентов квалификации для должности «спортсмен-инструктор» приведены в таблице 10 настоящего Положения.

Таблица 10

Размеры коэффициентов квалификации для должностей «спортсмен-инструктор» (по виду спорта, спортивной дисциплине)

Размеры коэффициента квалификации (%)				
Кандидат в мастера спорта	Мастер спорта России, гроссмейстер	Мастер спорта России международно	Мастер спорта России международного класса - призер	Мастер спорта России международного класса - призер

	России	го класса	всероссийских соревнований	международных соревнований
1,0	1,5	2	2,5	3,5

6.9. Коэффициент специфики работы учитывает особенности деятельности специализированных отделений по видам спорта внутри Учреждения.

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

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

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

Право на установление коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР возникает со дня присвоения или награждения.

Порядок, условия и размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР для всех работников Учреждения определяется настоящим Положением.

Надбавка за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР, устанавливается в соответствии с документами, представленными работником при устройстве на работу, с внесением в приказ о приеме работника на работу.

В случае получения работником государственной награды (ордена, медали, знака, почетного звания, спортивного звания, почетной грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, награды и почетного звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, ведомственного знака отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР, после приема на работу, работником предоставляется в отдел кадров копия документа (с предоставлением оригинала). Надбавка в данном случае устанавливается работнику с даты получения звания государственной награды, звания.

Размер надбавки устанавливается приказом руководителя Учреждения.

Таблица 11

Размеры 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 награждение Почетной грамотой Министерства спорта Российской Федерации, Почетной грамотой Губернатора, Думы Ханты-Мансийского автономного округа - Югры за заслуги в области физической культуры и спорта, благодарностью Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры.	10%

5.	За спортивные звания: «Мастер спорта России», «Мастер спорта СССР», Другие ведомственные награды и звания	5%
----	--	----

6.11. Поощрение работников Учреждения, привлекающих к занятию спортом детей до 18 лет, состоящих на учете КДН и ЗП.

Работникам, занимающим должности «тренер», «инструктор по спорту», «инструктор по адаптивной физической культуре», «тренер по виду адаптивного спорта (группе спортивных дисциплин)» (далее - наставник), которые занимаются с детьми, состоящими на профилактическом учете КДН и ЗП, производится единовременная выплата в размере 10 000 рублей. Выплата производится в случае снятия занимающегося с учета КДН и ЗП и продолжающего заниматься физической культурой и спортом в течение 6 месяцев с момента снятия с учета КДН и ЗП. Для достижения положительного результата наставник оказывает помощь родителям или законным представителям в воспитании детей до 18 лет.

6.12. Применение выплат, предусматривающих особенности работы, условий труда, установленных пунктами 6.7 - 6.11 настоящего 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.

6.13. В соответствии с правовыми актами администрации города Нефтеюганска и коллективным договором осуществляются единовременные социальные выплаты для социальной защищенности работников Учреждения.

6.14. Иные выплаты, устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, с учётом доведённых бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

7. Порядок формирования фонда оплаты труда Учреждения

7.1. Фонд оплаты труда работников формируется из расчёта на 12 месяцев, исходя из объёма субсидий, предоставляемых из местного бюджета и бюджета автономного округа на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и средств, поступающих от иной 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 учётом размера отчислений, учитывающим предельную величину базы для начисления страховых взносов).

7.3. При формировании годового фонда оплаты труда на компенсационные (без учёта районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) и стимулирующие выплаты предусматривается не менее 30 процентов от объёма средств на оплату должностных окладов и тарифных ставок (окладов), а также иных выплат с учётом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, за счет объёма субсидий, предусматриваемых из местного бюджета на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

7.4. Состав фонда оплаты труда для расчета единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска определяется, исходя из должностного оклада, тарифной ставки и установленных ежемесячных стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты выполняемой работы, выплаты за качество выполняемой работы, выплаты за выслугу лет, компенсационных выплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в ночное время, с учетом районного коэффициента и северной надбавки, установленного в месяце предшествующему месяцу ухода в отпуск.

На единовременную выплату при предоставлении ежегодного отпуска предусматривается до 9 процентов годового фонда оплаты труда за счет объёма субсидий, предусматриваемых из местного бюджета на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

7.5. На единовременные социальные выплаты предусматривается 1% от годового фонда оплаты труда.

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

7.7. Установление (изменение) системы оплаты труда работников Учреждения осуществляется с учетом обеспечения уровня минимальной заработной платы в среднем не ниже уровня минимальной заработной платы в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, утвержденным Правительством Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

7.8. Повышение заработной платы работников Учреждения, осуществляется с учетом роста средней заработной платы в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, в порядке установленном законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.9. Повышение оплаты труда осуществляется за счет выделяемых на эти цели бюджетных ассигнований, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, а также получаемых от мероприятий, направленных на повышение эффективности бюджетных расходов.

7.10. Руководитель Учреждения несет ответственность за правильность формирования фонда оплаты труда Учреждения и обеспечивает соблюдение установленных требований.

7.11. Комитет на основании положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта, подведомственных комитету физической культуры и спорта администрации города Нефтеюганска, утвержденного приказом комитета физической культуры и спорта администрации города Нефтеюганска от 07.11.2023 № 139-нп «Об утверждении положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта, подведомственных комитету физической культуры и спорта администрации города Нефтеюганска» согласовывает структуру и предельную штатную численность Учреждения исходя из обеспечения норм труда, эффективной занятости, повышения производительности труда и качества оказания муниципальных услуг.

7.12. Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, утверждается приказом председателя Комитета.

7.13. В целях определения соотношения должностей административно-управленческого персонала 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.

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

8. Заключительные положения

8.1. Учреждение с целью согласования структуры и предельной штатной численности Учреждения в соответствии с пунктом 7.11 настоящего Положения направляет в Комитет предложения об изменении структуры, 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 муниципальном образовании город Нефтеюганск.

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

Приложение 1
к Положению об установлении
системы оплаты труда
работников муниципального
бюджетного учреждения центр
физической культуры и спорта
«Жемчужина Югры»

Особенности оплаты и нормирования труда тренерского состава

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

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

При этом учитывается, что в рабочее время тренеров, 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.

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

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

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

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 тренерской работы устанавливается в зависимости от специфики вида спорта, периода подготовки (переходный, подготовительный, соревновательный), задач подготовки, в соответствии с программами спортивной подготовки по видам спорта, утвержденными учреждением. По адаптивной физической культуре и спорту общегодовой объем тренерской 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.

К наполняемости групп спортивной подготовки 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, применяются 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 локальным актом Учреждением	25	6
		Свыше одного года		20	8
3.	учебно-тренировочный	До двух лет	устанавливается локальным актом 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
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				Максимальны й объем тренировочной нагрузки (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

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 тренировочных занятиях.

5. Объем тренерской работы определяется ежегодно на начало тренировочного периода (спортивного сезона) и устанавливается приказом руководителя Учреждения.

Объем тренерской работы, установленный работнику, указывается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Объем тренерской работы, 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.

При определении объема тренерской работы на следующий год (тренировочный период, спортивный сезон) сохраняется преемственность работников в подготовке спортсменов, не допуская ее изменения в сторону снижения, за исключением случаев, связанных с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества спортсменов, групп.

Об изменениях объема тренерской работы (увеличения или снижения), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель уведомляет работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема тренерской нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

6. Перевод занимающихся 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.

7. В случае отсутствия федерального стандарта спортивной подготовки по виду спорта занимающиеся 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 спортивной подготовки.

9. Размеры норматива стимулирования за подготовку спортсмена высокого класса устанавливаются в соответствии с таблицей 3 настоящего приложения.

Размер норматива стимулирования за результативное участие в подготовке спортсмена в видах спорта (спортивных дисциплинах), включенных в программу олимпийских игр, паралимпийских игр, сурдлимпийских игр и иных значимых официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Размер норматива стимулирования в % к должностному окладу за подготовку и (или) участие в подготовке одного спортсмена команды)	
			основной персонал ¹	руководителям и иным специалистам ²
1	2	3	5	6
1. Официальные международные спортивные соревнования				
	Олимпийские, Паралимпийские, Сурдлимпийские игры, чемпионат мира	1	20	10
		2-3	16	8
		4-6	10	5
		участие	8	4
	Кубок мира (сумма этапов или финал), чемпионат Европы	1	16	8
		2-3	10	5
		4-6	8	4
		участие	6	3
	Кубок Европы (сумма этапов или финал), первенство мира	1	10	5
		2-3	8	4
		4-6	6	3
		участие	4	2
	Этапы Кубка мира, первенство Европы, Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	8	4
		2-3	6	3
		4-6	4	2
		участие	2	1
	Прочие официальные международные спортивные соревнования	1	6	3
		2-3	4	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	10	5
		2-3	8	4
		4-6	6	3
2.2.	Первенство России (среди молодежи), Спартакиада молодежи (финалы)	1	8	4
		2-3	6	3
		4-6	4	2
2.3.	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), Спартакиада спортивных школ (финалы), Спартакиада учащихся (финалы)	1	6	3
		2-3	4	2
		4-6	2	1
2.4.	Прочие межрегиональные и	1	4	2

	всероссийские официальные спортивные соревнования	2-3	2	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	10	5
		2-3	8	4
		4-6	6	3
3.2	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Первенстве России (среди молодежи); на Спартакиаде молодежи (финалы)	1	8	4
		2-3	6	3
		4-6	4	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	6	3
		2-3	4	2
		4-6	2	1
3.4	За подготовку команды (членов команды), занявших места на прочих межрегиональных и всероссийских официальных спортивных соревнованиях	1	4	2
		2-3	2	1

Примечания:

¹В перечень работников, непосредственно участвующих в подготовке спортсмена высокого класса, включаются должности основного персонала организации (инструкторы-методисты, старшие инструкторы-методисты, первый тренер, тренер, ранее участвовавший в подготовке спортсмена, специалист по подготовке спортивного инвентаря).

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

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

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

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

16.Тренерам и иным специалистам устанавливаются дополнительные стимулирующие выплаты к ставке заработной платы в размере 15%, по результатам прохождения независимой оценки квалификации и получения соответствующего свидетельства.

17.Тренеру при трудоустройстве в Учреждение, где он проходил спортивную подготовку (обучался по программам спортивной подготовки) в качестве спортсмена на этапах спортивной подготовки, устанавливается стимулирующая выплата к ставке заработной платы в размере 30% в течение первых 4 лет.

Приложение 2
к Положению об установлении
системы оплаты труда
работников муниципального
бюджетного учреждения центр
физической культуры и спорта
«Жемчужина Югры»

Размер стимулирующих выплат за
интенсивность и высокие результаты работы

Наименование выплаты	Размер стимулирующих выплат (% от оклада (должностного оклада))	Размер стимулирующих выплат (в абсолютном выражении, рублей)*
Высокая результативность работы	до 100	
Реализация экспериментальных и инновационных проектов в сфере физической культуры и спорта**	50	
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	5	
Участие в выполнении важных работ, мероприятий		до 30 000

*Размер выплаты в абсолютном размере не зависит от фактически отработанного времени.

** Выплата производится однократно по итогам реализации экспериментального или инновационного проекта в сфере физической культуры и спорта.

Приложение 3
к Положению об установлении системы оплаты труда работников
муниципального бюджетного учреждения центр физической культуры и
спорта «Жемчужина Югры»

Размер и порядок установления стимулирующих выплат за
качество выполняемых работ

Наименование выплаты	Категории работников	Размер стимулирующих выплат (% от оклада (должностного оклада))	Размер стимулирующих выплат (в абсолютном выражении, % от кассовой выручки, руб.)
За успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде (постоянная выплата за качество)	Руководители, специалисты, служащие, рабочие	до 50	
высокое качество выполняемой работы;	Руководители, специалисты, служащие, рабочие	до 150	
персональный вклад работника в общие результаты деятельности;	Руководители, специалисты, служащие, рабочие	до 100	
	Работники, занимающим должности в области физической культуры и спорта, которые проводят групповые и индивидуальные занятия общей физической подготовки для взрослых и детей в рамках приносящей доход деятельности (далее - групповые и индивидуальные занятия)		3 %, если размер кассовой выручки на данного работника до 70 000,00 руб. в месяц; 5% если размер кассовой выручки на данного работника выше 70 000,00 руб в месяц

*Размер выплаты в абсолютном размере не зависит от фактически отработанного времени.

1. Выплата за качество (за успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде) (далее – постоянная выплата за качество) устанавливается в % от оклада (должностного оклада) на полугодие:

- с 1 января по 30 июня;
- с 1 июля по 31 декабря.

Работникам, допустившим упущения в работе, постоянная выплата за качество выплачивается не в полном объеме по отношению к установленному размеру.

Перечень упущений, за которые производится снижение размера постоянной выплаты за качество, представлены в таблице:

№ п/п	Категории работников	Размер снижения (% от установленного размера выплаты)		
		руководители	специалисты служащие	рабочие
1	Неисполнение, необоснованный отказ от выполнения должностных обязанностей, планов работы, приказов директора, поручений непосредственного руководителя	100%	100%	100%
2	Некачественное, несвоевременное выполнение должностных обязанностей, планов работы, приказов директора, поручений непосредственного руководителя	50%	50%	50%
4	Превышение должностных полномочий	50%	50%	-
6	Нарушение сроков предоставления установленной отчетности, предоставление неверной информации	50%	50%	-
7	Нарушение конфиденциальности сведений, документов, информации	100%	100%	-
8	Личное несоблюдение требований правил по технике безопасности, пожарной безопасности	100%	100%	100%
10	Отсутствие на рабочем месте не более трех часов в течение рабочего времени без уважительной причины	50%	50%	50%
11	Нарушение в учете материальных средств, допущение недостач, хищений, порчи имущества, нанесение материального ущерба	50%	50%	50%
12	Несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка, локальных актов	50%	50%	50%

Выплата не в полном объеме производится на основании ходатайств руководителей структурных подразделений, с указанием упущения за которое производится снижение, решения Комиссии и приказа директора учреждения.

В случае получения работником дисциплинарного взыскания, вынесенного в установленном порядке, постоянная выплата за качество работнику не выплачивается в месяце, в котором получено дисциплинарное взыскание.

2. Выплата за качество (за высокое качество выполняемой работы; персональный вклад работника в общие результаты деятельности) устанавливается в % от оклада (должностного оклада)) и (или) в абсолютном размере ежемесячно.

3. Выплата за качество (персональный вклад работника в общие результаты деятельности для работников, занимающих должности в области физической культуры и спорта - за групповые и индивидуальные занятия) устанавливается на основании справки о проведении работниками учреждения групповых и индивидуальных занятий по форме, согласно приложению 5 к Положению.

3. Руководители структурных подразделений представляют на рассмотрение Комиссии ходатайства согласно приложению 4 к Положению:

о назначении постоянной выплаты за качество - два раза в год, а так же при приеме и (или) переводе работника;

о назначении выплаты за качество, а также о снижении постоянной выплаты за качество (при наличии) - ежемесячно.

Приложение 4
к Положению об установлении
системы оплаты труда
работников муниципального
бюджетного учреждения центр
физической культуры и спорта
«Жемчужина Югры»

В Комиссию по назначению и
снижению компенсационных и
стимулирующих выплат,
установлению персонального
повышающего коэффициента,
социальных выплат

Ходатайство

В соответствии с разделом _____ Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения центр физической культуры и спорта «Жемчужина Югры» прошу рассмотреть вопрос о назначении/установлении стимулирующей выплаты

(вид стимулирующей выплаты)
на период _____ следующим работникам:
(месяц, год)

№ п/п	ФИО	Занимаемая должность	Основание	Размер стимулирующей выплаты (% от должностного оклада / руб.)
1				
2				
...				
n				

Руководитель структурного подразделения _____ (ФИО)
(подпись)

Дата

Согласовано:

Представитель первичной профсоюзной организации/ представитель
трудоого коллектива работников _____ (ФИО)
(подпись)

Дата

Приложение 5
к Положению об установлении
системы оплаты труда
работников муниципального
бюджетного учреждения центр
физической культуры и спорта
«Жемчужина Югры»

Справка о проведении работниками учреждения
групповых и индивидуальных занятий

за _____ 20__ г.

№ п/п	ФИО	Наименование и вид услуг (групповые/индив идуальные)	Кассовая выручка по данным отчета кассира по видам услуг (руб.)	% от кассовой выручки	Размер регулярной выплаты за качество (руб.)
1					
2					
...					
n					

Руководитель структурного подразделения _____ ФИО
(подпись)

Дата