

УТВЕРЖДАЮ:

Исполняющий обязанности
директора МАУ «СШ НВР»

А.В.Жарков

« 22 » апреля 2022 год



ПОЛОЖЕНИЕ

**Об оплате труда, премировании и социальной
защищенности работников
муниципального автономного учреждения
« Спортивная школа Нижневартовского района»
(МАУ «СШ НВР»)**

пгт. Излучинск

2022

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 3 ноября 2016 года № 431-п «О Требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливает систему оплаты труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта управления культуры и спорта администрации района (далее – учреждение, работники, район) и определяет:

- основные условия оплаты труда;
- порядок и условия осуществления компенсационных выплат;
- порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления;
- порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя, главного бухгалтера;
- виды и порядок осуществления иных выплат;
- порядок формирования фонда оплаты труда учреждения;
- заключительные положения.

1.2. В 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 профессиональных квалификационных групп – профессии рабочих и должности служащих, сгруппированные внутри профессиональных квалификационных групп 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 (положением) учреждения целей его деятельности, а также их непосредственные руководители;

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

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

Остальные понятия и термины, применяемые в Положении, используются в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации и постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 3 ноября 2016 года №431-п «О Требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

1.3. Заработная плата работников учреждения формируется из:

оклада (должностного оклада);

компенсационных выплат;

стимулирующих выплат;

иных выплат, предусмотренных законодательством и Положением.

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

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года №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.

В случае, если размер заработной платы работников не достигает указанной в настоящем пункте величины, при условии выполнения работниками нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени, в соответствии с локальным нормативным актом учреждения осуществляется доплата в пределах фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с разделом VII Положения.

1.6. Система оплаты труда работников учреждения, включая размеры окладов (должностных окладов) по должностям работников учреждения, размеры, порядок и условия компенсационных, стимулирующих и иных выплат устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальным

нормативным актом учреждения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и законами Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

1.7. Заработная плата руководителя учреждения (оклад должностной оклад), компенсационные, стимулирующие и иные выплаты) устанавливается муниципальным правовым актом администрации района и указывается в трудовом договоре в соответствии с настоящим Положением.

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

II. Основные условия оплаты труда

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп либо на основе схем окладов (должностных окладов) с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности труда.

Должностные оклады работников учреждения устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам согласно таблице 1 Положения.

«Профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов, служащих и работников учреждения, и размеры окладов (должностных окладов)

Таблица 1

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (оклад), руб.
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н)		
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	администратор, техник, лаборант, секретарь руководителя	6 106
2 квалификационный уровень	заведующий складом; заведующий хозяйством; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший», должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутри должностная категория	6 413

3 квалификационный уровень	начальник хозяйственного отдела, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутри должностная категория	6 732
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	бухгалтер, экономист, инженер, специалист по охране труда, специалист по кадрам, юрист-консультант	7 785
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутри должностная категория	8 178
3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутри должностная категория	8 582
4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	9 012
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		
1 квалификационный уровень	начальник отдела	11 954
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.02.2012 № 165н)		
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня		
1 квалификационный уровень	инструктор по спорту, спортсмен-инструктор	5 370
2 квалификационный уровень	инструктор-методист физкультурно-спортивной организации; тренер по адаптивной физической культуре и адаптивному виду спорту; тренер	7 922
3 квалификационный уровень	старший тренер	8 534
	старший инструктор-методист физкультурно-спортивной организации	8 875
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ МЕДИЦИНСКИХ И ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года № 526)		
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
3 квалификационный уровень	медицинская сестра	8 106
Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»		

2 квалификационный уровень	врач по спортивной медицине	9 848
----------------------------	-----------------------------	-------

Профессиональные квалификационные профессии рабочих учреждения и размеры окладов (должностных окладов)

Таблица 2

Квалификационные уровни	Наименование должности (профессии)	Размер разряда работника в соответствии с ЕТКС работ и профессии рабочих	Должностной оклад
ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ПРОФЕССИИ РАБОЧИХ (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н)			
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»			
1 квалификационный уровень	гардеробщик, дворник, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, аппаратчик химводоочистки	1	5 309
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»			
1 квалификационный уровень	электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, ремонтник плоскостных спортивных сооружений, слесарь-сантехник, слесарь-ремонтник, водитель автомобиля	4	5 432
2 квалификационный уровень	слесарь-сантехник	6	5 492
4 квалификационный уровень	водитель автомобиля	5	5 615

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

2.3. При определении окладов (должностных окладов) не допускается: переносить профессии рабочих и должности служащих в другие квалификационные уровни;

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

III. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат

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

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

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);

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

3.2. Выплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 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 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

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

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

3.3. Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производится в соответствии со статьями 149, 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 и Законом Ханты-Мансийского автономного

округа – Югры от 9 декабря 2004 года № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа –Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

3.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников 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 3 Положения.

Таблица 3

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
1	2	3	4
1.	Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	не менее 4% от должностного оклада	заключение специальной оценки условий труда, выплата осуществляется в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации
2.	Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение 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 и не учитывается для исчисления других компенсационных выплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях

3.	Доплата за выполнение сверхурочной работы	не менее чем в полуторном размере – за первые два часа работы; не менее чем в двойном размере – за последующие часы. Расчет производится от части должностного оклада, приходящейся на один час работы	выплата осуществляется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации, по желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно
4.	Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени	выплата осуществляется в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации
5.	Доплата за работу в ночное время	20% от должностного оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время с 22.00 часов до 06.00 часов	выплата осуществляется в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 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 заработной плате (%)	к70%	выплаты устанавливаются в соответствии со статьями 315–317 Трудового кодекса Российской Федерации и решением Думы района от 15.12.2004 № 53 «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в организациях, финансируемых из бюджета Нижневартовского района»
7.	Процентная надбавка заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	к50%	

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

4.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, исходя из объема субсидий, предоставляемых из бюджета района на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4.2. К стимулирующим выплатам относятся:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплата за выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы за месяц, год.

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

высокую результативность работы;

участие в выполнении важных работ, мероприятий.

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

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

выполнение работником учреждения важных работ, не определенных трудовым договором.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется локальным нормативным актом учреждения в процентах

от должностного оклада или в абсолютном размере, но не более 100% оклада (должностного оклада).

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

4.4. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты за качество выполняемых работ:

выплата за качество (осуществляется в соответствии с пунктом 4.5 Положения);

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 соревнований (осуществляется в соответствии с пунктом 4.6 настоящего Положения);

4.5. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, осуществляется по решению руководителя учреждения на основании локального нормативного акта учреждения, в котором указываются порядок, условия, размеры и периодичность выплат, а также перечень критериев оценки качества деятельности работников.

4.6. Рекомендуемые размеры стимулирующей выплаты работникам за результативное участие в подготовке спортсмена высокого класса в видах спорта (спортивных дисциплинах), включенных в программу Олимпийских игр, Паралимпийских игр, Сурдлимпийских игр и иных значимых официальных международных и всероссийских спортивных соревнований, приведены в приложении 1 к Положению.

4.7. Ежемесячная выплата за выслугу лет устанавливается работникам по основному месту работы, основной занимаемой должности (профессии) в зависимости от общего количества лет, проработанных в муниципальных учреждениях физической культуры и спорта, муниципальных учреждениях дополнительного образования, учреждениях здравоохранения, расположенных на территории Ханты-Мансийского автономного округа – Югры. Работникам учреждения устанавливается выплата за выслугу лет в процентном отношении к окладу (должностному окладу) согласно таблице 4 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.

Размеры выплат за выслугу лет

Таблица 4

Показатель	Размер выплаты за выслугу лет в процентах к должностному окладу (окладу)
------------	--

от 1 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 20 лет	20
свыше 20 лет	30

4.8. Премирование по итогам работы за месяц осуществляется на основании приказа учреждения, в процентах от оклада (должностного оклада), с учетом фактически отработанного времени по основной занимаемой должности, основному месту работы.

При установлении премиальных выплат следует учитывать:
участие в течение установленного периода в выполнении важных работ;
качественное и своевременное оказание муниципальных услуг, выполнение муниципального задания;
качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности.

Учреждение в локальном акте устанавливает перечень показателей, за которые производится снижение размера выплаты по итогам работы за месяц в соответствии с примерными показателями, приведенными в таблице 5 настоящего Положения.

4.9. Основанием для начисления ежемесячного премирования работникам является приказ учреждения с указанием размера премирования (в процентах) каждому работнику, по результатам работы Комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам учреждения.

4.10. Ежемесячное премирование производится в пределах фонда оплаты труда.

4.11. Ежемесячная премия выплачивается работнику одновременно с заработной платой за отработанное время и учитывается во всех случаях начисления среднего заработка. Отработанное время для расчета ежемесячной премии определяется согласно таблице учета рабочего времени.

4.12. Снижение (невыплата) ежемесячной премии производится в тот расчетный период, в котором были выявлены основания для снижения (невыплаты) премии, и оформляется приказом учреждения с обязательным указанием причины. Работники должны быть ознакомлены с приказом директора учреждения под роспись.

Перечень показателей, за которые производится снижение размера выплаты по итогам работы за месяц

Таблица 5

№ п/п	Показатели	Процент снижения от общего объема выплаты работнику (допустимого)
1	2	3

1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов	до 50%
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение поручений и заданий руководителя учреждения	до 50%
3.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление недостоверной информации	до 50%
4.	Несоблюдение норм трудовой дисциплины (правил внутреннего трудового распорядка учреждения, служебной этики)	до 30%
5.	Причинение ущерба имуществу учреждения	до 30%
6.	Некачественное выполнение муниципальной услуги	до 40%
7.	Нарушение сроков рассмотрения обращения граждан, юридических лиц	до 10%

4.13. Премирование по итогам работы за год.

Премирование работников учреждения по итогам работы за календарный год осуществляется при наличии обоснованной экономии средств по фонду оплаты труда на конец финансового года.

Премия выплачивается на основании приказа учреждения в пределах фонда оплаты труда по результатам работы комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам учреждения.

Единовременная премия по итогам работы за год выплачивается работникам за фактическое отработанное время в календарном году по основному месту работы и основной занимаемой (ставке) должности, в том числе и работникам, проработавшим не полный календарный год по следующим причинам:

вновь принятым на работу;

приступившим к работе после выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

В отработанное время в календарном году для расчета премии включается время работы по табелю учета рабочего времени. Время нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске включается в отработанное время в календарном году.

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

участие в течение установленного периода в выполнении важных работ;

качественное и своевременное оказание муниципальных услуг, выполнение муниципального задания;

качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности.

Учреждение в локальном нормативном акте устанавливает перечень показателей, за которые производится снижение размера выплаты по итогам

работы за календарный год в соответствии с примерными показателями, приведенными в таблице 6 Положения.

Таблица 6

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

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

4.15. Премияльные выплаты устанавливаются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

Премирование по итогам работы за год осуществляется с учетом обеспечения единого подхода к определению размера премиальной выплаты по итогам работы за год для всех работников учреждений.

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

4.17. Порядок осуществления стимулирующих выплат учреждения устанавливает дополнительный перечень критериев оценки эффективности деятельности работников и условий для премирования, а также размеры повышающих (понижающих) коэффициентов, учитывающие результаты труда с целью повышения эффективности работы каждого работника, структурных подразделений учреждения, повышения ответственности работников в

своевременном и качественном выполнении ими своих трудовых обязанностей, способствующих реализации целей и задач деятельности учреждения.

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

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, компенсационных, стимулирующих и иных выплат, установленных Положением.

5.2. Размер должностного оклада, компенсационных, стимулирующих, иных выплат руководителю учреждения устанавливается муниципальным правовым актом администрации района и оформляется трудовым договором в соответствии с Положением.

5.3. Должностные оклады, компенсационные, стимулирующие, иные выплаты заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру устанавливаются приказами руководителя учреждения и оформляются трудовым договором в соответствии с Положением.

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

«Размеры должностных окладов руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

Таблица 7

Наименование должностей	Должностной оклад, руб.
1	2
Директор:	
1 группа по оплате труда руководителей	27 591
2 группа по оплате труда руководителей	26 278
3 группа по оплате труда руководителей	25 027
4 группа по оплате труда руководителей	23 835
Заместитель директора:	
1 группа по оплате труда руководителей	19 815
2 группа по оплате труда руководителей	18 871
3 группа по оплате труда руководителей	17 972
4 группа по оплате труда руководителей	17 116

Главный бухгалтер:	
1 группа по оплате труда руководителей	19 815
2 группа по оплате труда руководителей	18 871
3 группа по оплате труда руководителей	17 972
группа по оплате труда руководителей	17 116

5.4. Компенсационные выплаты устанавливаются руководителю учреждению, его заместителям и 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 III Положения.

5.5. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на повышение заинтересованности руководителя учреждения в повышении эффективности работы учреждения, инициативы при выполнении задач, поставленных администрацией района.

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.

Перечень целевых показателей, критерии оценки эффективности деятельности руководителя учреждения установлены в приложении 2 к Положению.

Стимулирующие выплаты руководителю учреждения снижаются в следующих случаях:

неисполнения или ненадлежащего исполнения руководителем по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде, не достижения показателей эффективности и результативности работы учреждения;

наличия фактов нарушения правил ведения бюджетного учета, нарушения бюджетного законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих бюджетные правоотношения, законодательства и иных нормативных правовых актов о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения муниципальных нужд, о закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц, законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих деятельность учреждения, причинения ущерба району, учреждению, выявленных в отчетном периоде по результатам контрольных мероприятий отделом по спорту управления культуры и спорта администрации района, органов муниципального финансового контроля и других органов в отношении учреждения за предыдущие периоды, но не более чем за 2 года;

несоблюдения требований Положения.

5.6. Стимулирующие и иные выплаты директору учреждения устанавливаются в соответствии с пунктами 4.1, 4.2, 6.3, 6.4, 6.9, 6.10 Положения.

5.7. Стимулирующие и иные выплаты заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителю учреждения, в соответствии с разделами IV, VI Положения.

5.8. Иные выплаты директору учреждения устанавливаются в соответствии с Положением.

5.9. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников учреждений не может превышать кратность 4.

5.10. Предельный уровень соотношения средней заработной платы заместителей руководителей учреждений, главных бухгалтеров учреждения и средней заработной платы работников учреждений не может превышать кратность 3.

Для исчисления среднемесячной заработной платы работников учреждения в целях определения предельного уровня их соотношения руководствоваться постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

5.11. Ежегодно в срок до 30 января года, следующего за отчетным, муниципальные учреждения представляют информацию о среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров в отдел спорта управления культуры и спорта администрации района для размещения в сети Интернет на официальном веб-сайте администрации района.

5.12. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

VI. 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.

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.

6.2. Молодым специалистам, впервые вступившим в трудовые отношения, производится единовременная выплата.

Единовременная выплата молодым специалистам производится в размере двух должностных окладов согласно тарификации учреждения по основной занимаемой должности с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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;

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 1,0 месячного фонда оплаты труда по основной должности согласно штатному расписанию. Единовременная выплата не зависит от итогов оценки труда работника.

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска исчисляется из расчета должностного оклада, компенсационных выплат, стимулирующих и иных выплат, районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера, предусмотренных законодательством и Положением.

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

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

работникам, принятым на работу по совместительству;

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

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

6.4. Работникам учреждений может производиться единовременная выплата к праздничным дням и профессиональным праздникам. Единовременная выплата к праздничным дням и профессиональным праздникам выплачивается за счет средств бюджета района и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

имеющим 2-й класс – до 10%;

имеющим 1-й класс – до 25%;

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

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.

6.7. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) 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. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – до 1.

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

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

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

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

Таблица 8

Уровень квалификации	Размер коэффициента квалификации для работников, занимающих должности работников физической культуры и спорта
Высшая квалификационная категория	0,3
Первая квалификационная категория	0,2
Вторая квалификационная категория (при наличии)	0,1

Примечание.

Присвоение работникам квалификационных категорий осуществляется аттестационной комиссией Департамента физической культуры и спорта Ханты-Мансийского автономного округа – Югры с учетом требований к результатам их работы, рекомендованных федеральным органом исполнительной власти в области физической культуры и спорта, согласно приказу Департамента физической культуры и спорта Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 30.11.2015 № 276 «Об утверждении Положения о порядке аттестации тренеров, осуществляющих спортивную подготовку».

Вторая квалификационная категория присваивается приказом учреждения.

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

Рекомендуемые размеры коэффициентов квалификации для должностей «спортсмен-инструктор» приведены в таблице 9 Положения.

Размеры коэффициентов квалификации для должностей «спортсмен-инструктор»

Размеры коэффициента квалификации

Кандидат в мастера спорта	Мастер спорта России, гроссмейстер России	Мастер спорта России международного класса	Мастер спорта России международного класса – призер всероссийских соревнований	Мастер спорта России международного класса– призер международных соревнований
1	2	3	4	5
0,2	0,4	0,8	1,0	1,2

Таблица 9

Размеры коэффициента квалификации для работников, занимающих общеотраслевые должности специалистов и служащих, должности работников физической культуры и спорта, устанавливаются согласно таблице 10.

Таблица 10

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента квалификации			
основное общее и среднее образование	среднее профессиональное образование	высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «бакалавр»	высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «специалист» или квалификации (степени) «магистр»
1	2	3	4
0,05	0,10	0,15	0,20

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

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

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

Рекомендуемые размеры выплат за опыт и достижения работникам, имеющим государственные и ведомственные звания и награды, приведены в таблице 11 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 в процентах от должностного оклада.

Таблица 11

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплат в процентах к 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 ведомственные награды Министерства спорта Российской Федерации: За почетный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта»; За почетный знак «Отличник физической культуры и спорта»	40%
3.	За ведомственные награды Министерства спорта Российской Федерации: Почетная грамота Министерства спорта Российской Федерации; Благодарность Министра спорта Российской Федерации; За почетное звание «Заслуженный деятель физической культуры и спорта Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»	30%
4.	За награды, почетные звания, знаки отличия в труде Ханты-Мансийского автономного округа – Югры в области физической культуры и спорта: Почетная грамота Губернатора и Думы Ханты-Мансийского автономного округа – Югры; За Благодарность Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	20%
5.	За спортивные звания «Мастер спорта России международного класса», «Гроссмейстер России», «Мастер спорта СССР международного класса», «Гроссмейстер СССР».	20%
6.	Другие ведомственные награды, звания, почетные грамоты, благодарственные письма в области спорта	5%

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

за ученую степень доктора наук – в размере 30%;

за ученую степень кандидата наук – в размере 20%.

6.11. Применение выплат, предусматривающих особенности работы, условий труда, установленных пунктами 6.6–6.10 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.

6.12. Иные выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда с учетом доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета района и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

VII. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения

7.1. Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год исходя из объема субсидий, предоставляемых на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, за счет средств бюджета муниципального района и объема средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

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

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

7.5. Управление культуры и спорта администрации района на основании Положения согласовывает предельную штатную численность учреждения исходя из обеспечения норм труда, эффективной занятости, повышения производительности труда и качества оказания государственных услуг.

VIII. Заключительные положения

Учреждение с целью согласования предельной штатной численности учреждения, в соответствии с пунктом 7.5 Положения, направляет в управление культуры и спорта администрации района предложения об изменении предельной штатной численности учреждения в случаях:

наделения учреждения дополнительными функциями и полномочиями; реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования), изменения типа учреждения;

иных случаях, не противоречащих требованиям Положения и принципам построения систем оплаты труда в автономном округе.

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 Положения, и (или) установление которых противоречит действующим нормативным правовым актам Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, района.

Приложение 1 к Положению
об установлении системы
оплаты труда работников
муниципальных учреждений
физической культуры и
спорта управления культуры
и спорта администрации
района

Особенности оплаты и нормирования труда тренерского состава

1. Оплата труда тренеров, тренеров-преподавателей осуществляется по нормативам оплаты труда за одного занимающегося на этапах спортивной подготовки (таблицы 3, 4 настоящего приложения) и по нормативам стимулирования за подготовку спортсмена высокого класса (таблица 5 настоящего приложения), исходя из установленного размера должностного оклада.

2. Наполняемость тренировочных групп и объем тренировочной нагрузки определяется согласно федеральным стандартам спортивной подготовки по виду спорта. При отсутствии федеральных стандартов спортивной подготовки по виду спорта или при отсутствии в федеральных стандартах спортивной подготовки по виду спорта максимального количественного состава группы рекомендуется применять параметры, приведенные в таблице 1 настоящего приложения.

К наполняемости тренировочных групп и объему тренировочной нагрузки по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту при отсутствии федеральных стандартов спортивной подготовки по виду спорта рекомендуется применять параметры, приведенные в таблице 2 настоящего приложения.

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

Таблица 1

№ 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	15	30	до 6
2.	Начальной подготовки	До одного года	10	25	6
		Свыше одного года		20	8
3.	Тренировочный этап	До двух лет	устанавливается учреждением	14	12
		Свыше двух лет		12	18
4.	Совершенствования спортивного мастерства	Весь период	1	10	24

Параметры к наполняемости тренировочных групп и объему тренировочной нагрузки по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту при отсутствии федеральных стандартов спортивной подготовки по виду спорта

Таблица 2

Этап спортивной подготовки спортсменов	Период спортивной подготовки	Оптимальная/допустимая наполняемость групп, человек				Максимальный объем тренировочной нагрузки (часов за неделю), в том числе 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	2/8	5/9	12
	второй и третий годы	3/8	6/8	3/8	6/8	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

Примечание:

Для занимающихся с тяжелыми сочетанными дефектами и поражениями формирование групп по численности осуществляется в индивидуальном порядке (с учетом степени функциональных возможностей).

Недельный режим тренировочной работы устанавливается в зависимости от специфики вида спорта, периода подготовки (переходный, подготовительный, соревновательный), задач подготовки. Общегодовой объем тренировочной работы, предусмотренный указанными режимами работы, начиная с тренировочного этапа подготовки, может быть сокращен не более чем на 25%.

3. 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 совершенствования спортивного мастерства 10 человек, тренировочном этапе – 12 человек (для занимающихся свыше двух лет) и 14 человек (для занимающихся до двух лет), начальной подготовке – 20 человек (для занимающихся свыше одного года) и 25 человек (для занимающихся до одного года) с учетом соблюдения правил техники безопасности на тренировочных занятиях;

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

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

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

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

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

7. Рекомендуемые размеры нормативов оплаты труда тренера за одного занимающегося приведены в таблицах 3, 4 настоящего приложения.

Размер норматива оплаты труда тренера за подготовку одного занимающегося

Таблица 3

№ п/п	Этапы многолетней подготовки спортсменов	Период подготовки (лет)	Размер норматива оплаты труда, в % от должностного оклада тренера, за подготовку одного спортсмена
1	2	3	4
1.	Совершенствования спортивного мастерства	Весь период	18

2.	Тренировочный (этап спортивной специализации)	до 2-х лет	5
		свыше 2-х лет	7
3.	Начальной подготовки	До года	3
		Свыше года	4
4.	Спортивно-оздоровительный	Весь период	2,2

Размер норматива оплаты труда тренера, тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре и спорту за подготовку одного занимающегося

Таблица 4

Этап спортивной подготовки спортсменов	Период спортивной подготовки (лет)	Размер норматива оплаты труда в % от должностного оклада тренера, тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре и спорту за подготовку одного занимающегося			
		спорт слепых	спорт глухих	спорт лиц с поражением ОДА	спорт лиц с интеллектуальными нарушениями
1	2	3	4	5	6
Спортивно-оздоровительный	Весь период	5,6	2,8	6,7	3,3
Начальной подготовки	До года	6,7	2,8	6,7	3,3
	Свыше года	10,0	5,0	12,5	5,6
Тренировочный (этап спортивной специализации)	До года	14	7,4	18	8,5
	второй и третий годы	33,3	12,5	33,3	16,7
	четвертый и последующие годы	37,0	18,5	37,0	22,2
Совершенствования спортивного мастерства	Весь период	50,0	33,3	50,0	37,0

Примечание:

В отношении занимающихся, спортсменов, у которых функциональные возможности для занятий определенным видом спорта ограничены значительно и которые вследствие этого нуждаются в посторонней помощи во время

занятий или участия в соревнованиях, размеры нормативов оплаты от ставки заработной платы за подготовку одного занимающегося могут быть увеличены.

Кроме основного тренера, к проведению тренировочных занятий могут привлекаться тренеры по смежным видам спорта (акробатике, хореографии, общей физической подготовке и другие). Порядок их привлечения и оплаты труда определяется локальным нормативным актом учреждения по согласованию с управлением культуры и спорта администрации района.

8. Оплата труда в спортивно-оздоровительных группах по «почасовому» методу расчета или по «подушевому» методу расчета на этапе начальной подготовки устанавливается локальным нормативным актом учреждения по согласованию с отделом по спорту управления культуры и спорта администрации района.

При этом оплата за одного занимающегося в спортивно-оздоровительных группах и на этапе начальной подготовки производится при превышении минимального состава численности учебной группы.

Кроме основного тренера, к проведению тренировочных занятий могут привлекаться тренеры по смежным видам спорта (акробатике, хореографии, общей физической подготовке и другие). Порядок их привлечения и оплаты труда определяется локальным нормативным актом учреждения по согласованию с отделом по спорту управления культуры и спорта администрации района.

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

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

Таблица 5

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Рекомендуемый размер норматива стимулирования в % к должностному окладу тренера, за результативную подготовку одного спортсмена (команды)	Рекомендуемый 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	4	5	6
1. Официальные международные спортивные соревнования					
1.1.	Олимпийские, Паралимпийские,	1	200	15	10
		2	160	14	8

	Сурдлимпийские игры, чемпионат мира	3	140	8	6
		4	100	5	5
		5	90	3	4
		6	80		
		участие	70		
1.2.	Кубок мира (сумма этапов или финал), чемпионат Европы	1	160	10	8
		2	100	8	7
		3	90	7	6
		4	80	6	4
		5	70	5	3
		6	60	4	2
		участие	50		
1.3.	Кубок Европы (сумма этапов или финал), первенство мира	1	80	8	5
		2	70	7	4
		3	60	6	3
		4	40	5	2
		5	30	4	1
		6	20	3	1
		участие	15		
1.4.	Этапы Кубка мира, первенство Европы, Всемирная универсиада, юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	80	7	4
		2	60	6	3
		3	50	5	3
		4	40	4	2
		5	30	3	2
		6	20	2	1
		участие	10		
1.5.	Прочие официальные международные спортивные соревнования	1	60	6	3
		2	40	5	3
		3	30	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	100	8	5
		2	90	7	4
		3	80	6	3
		4	60	5	2
		5	50	4	1
		6	40	3	1
2.2.	Первенство России (среди молодежи), Спартакиада молодежи (финалы)	1	80	7	4
		2	60	6	3
		3	50	6	2
		4	40	4	2
		5	30	3	1
		6	20	2	1
2.3.	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), Спартакиада спортивных школ (финалы), Спартакиада учащихся (финалы)	1	60	5	3
		2	40	4	2
		3	30	3	2
		4	20	2	1
		5	15	1	1
		6	10	1	1
2.4.	Прочие межрегиональные и всероссийские официальные спортивные соревнования	1	40	4	2
		2	30	3	1
		3	20	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	1	100	8	5
		2	80	7	4
		3	70	6	3

	чемпионате России; на Кубке России	4	60	5	2
		5	50	4	1
		6	40	3	1
3.2.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на первенстве России (среди молодежи); на Спартакиаде молодежи (финалы)	1	90	7	4
		2	70	6	3
		3	60	5	2
		4	50	4	2
		5	40	3	1
		6	30	2	1
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	80	6	3
		2	60	4	2
		3	50	3	2
		4	40	3	1
		5	30	2	1
		6	20	1	1
3.4.	За подготовку команды (членов команды), занявших места на прочих межрегиональных и всероссийских официальных спортивных соревнованиях	1	70	4	2
		2	60	2	1
		3	50	1	1

Примечания.

В перечень работников, непосредственно участвующих в подготовке спортсмена высокого класса, включаются должности основного персонала организации (тренер, тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре, инструктор-методист физкультурно-спортивной организации).

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

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 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.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в соответствии с таблицей 6 настоящего приложения.

Размеры выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

Таблица 6

Показатель	Критерий	Размер стимулирующей выплаты в % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Выполнение программ спортивной подготовки	доля спортсменов, успешно выполнивших контрольно-переводные нормативы	до 30
Качество спортивной подготовки	доля спортсменов, получивших спортивный разряд (звание)	до 30

Критерии оценки работы тренерского состава за качество выполняемых работ устанавливаются в соответствии с таблицей 7 настоящего приложения.

Критерии оценки работы тренерского состава за качество выполняемых работ

Таблица 7

№ п/п	Критерии оценки работы тренерского состава за качество выполняемых работ	Размер выплаты в % от оклада (должностного оклада)
1.	Критерии оценки работы тренерского состава спортивных школ	
	На спортивно-оздоровительном этапе и этапе начальной подготовки	

1.1.	Стабильность состава занимающихся, регулярность посещения ими тренировочных занятий (не менее 70% из числа занимающихся в группе)	10
1.2.	Динамика прироста индивидуальных показателей физической и специальной подготовленности занимающихся (не менее чем у 80% занимающихся в группе)	10
1.3.	Выполнение занимающимися спортивных разрядов (не менее чем у 60% занимающихся в группе)	10
На тренировочном этапе (этапе спортивной специализации)		
1.4.	Стабильность состава занимающихся, регулярность посещения ими тренировочных занятий (не менее 80% из числа занимающихся в группе)	10
1.5.	Динамика роста уровня специальной физической и технико-тактической подготовленности занимающихся в группе в соответствии с индивидуальными особенностями (не менее чем у 80% занимающихся в группе)	10
1.6.	Результаты участия занимающихся в спортивных соревнованиях (улучшение спортивных результатов не менее чем у 80% занимающихся в группе в сравнении с предыдущим периодом)	20
1.7.	Передача спортсменов в УОР (за каждого спортсмена)	20
1.8.	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд субъекта Российской Федерации (за каждого спортсмена)	5
1.9.	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена)	50
На этапе совершенствования спортивного мастерства		
1.10.	Выполнение спортсменами индивидуальных планов спортивной подготовки (не менее 80% от принятых обязательств)	10
1.11.	Динамика спортивных достижений, результаты выступлений в официальных региональных, всероссийских и международных соревнованиях (в сравнении с предыдущим периодом не менее 80% зачисленных на этап подготовки)	20
1.12.	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд субъекта Российской Федерации (наличие)	20
1.13.	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена)	50
1.14.	Передача спортсменов в УОР (за каждого спортсмена)	20

2. Критерии оценки работы тренерского состава СШОР		
На этапе начальной подготовки		
2.1.	Стабильность состава занимающихся, регулярность посещения ими тренировочных занятий (не менее 70% из числа занимающихся в группе)	10
2.2.	Динамика прироста индивидуальных показателей физической и специальной подготовленности занимающихся (не менее чем у 80% занимающихся в группе)	10
2.3.	Выполнение занимающимися спортивных разрядов (не менее чем у 60% занимающихся в группе)	10
На тренировочном этапе (этапе спортивной специализации)		
2.4.	Стабильность состава занимающихся, регулярность посещения ими тренировочных занятий (не менее 70% из числа занимающихся в группе)	10
2.5.	Динамика роста уровня специальной физической и технико-тактической подготовленности (не менее чем у 80% занимающихся в группе)	10
2.6.	Результаты участия в официальных спортивных соревнованиях (улучшение спортивных результатов не менее чем у 80% занимающихся в группе в сравнении с предыдущим периодом)	20
2.7.	Передача спортсменов в УОР (за каждого спортсмена)	20
2.8.	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд субъекта Российской Федерации (наличие)	20
2.9.	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена)	50
На этапе совершенствования спортивного мастерства		
2.10.	Выполнение спортсменами индивидуальных планов подготовки (не менее 80% от принятых обязательств)	10
2.11.	Динамика спортивных достижений, результаты выступлений в официальных региональных, всероссийских и международных соревнованиях (в сравнении с предыдущим периодом, не менее чем у 80% зачисленных на этап подготовки)	20
2.12.	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена)	50
2.13.	Передача спортсменов в УОР (за каждого спортсмена)	20

Приложение 2 к Положению об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений спортивной подготовки управления культуры и спорта администрации района

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности руководителя учреждения

№ п/п	Показатели, индикаторы	Количество баллов по показателям
1.	Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства в сфере физической культуры и спорта:	10
1.1.	Устав:	2
	приведен в соответствие	2
	неприведен в соответствие	0
1.2	Своевременное получение и переоформление лицензии:	2
	Соблюдены сроки	2
	Не соблюдены сроки	0
1.3.	Отсутствие подтвержденных жалоб в администрацию района и вышестоящие организации на нарушения законодательства:	2
	Отсутствие подтвержденных жалоб	2
	наличие подтвержденных жалоб	0
1.4.	Обеспечение выполнения требований контрольно-надзорных органов в области соблюдения требований законодательства:	2
	Отсутствие замечаний	2
	Наличие замечаний	0
1.5.	Отсутствие замечаний по итогам контроля в сфере размещения муниципального заказа:	2
	Отсутствие замечаний	2
	Наличие замечаний	0
2.	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых услуг в сфере физической культуры и спорта (по результатам муниципального социологического опроса):	3

2.1.	Доля родителей, удовлетворенных качеством предоставляемых услуг в сфере физической культуры и спорта (%):	
	от 90% до 100%	3
	от 80% до 90%	2
	от 70% до 80%	1
	менее 70%	0
3. Информационная открытость:		2
	наличие действующего, систематически обновляемого сайта образовательного учреждения	2
	Сайт без обновлений	0
4. Наличие призеров и победителей спортивных соревнований:		12
4.1.	Окружного уровня:	
	1 место	3
	2 место	2
	3 место	1
4.2.	Всероссийского уровня:	
	1 место	3
	2 место	2
	3 место	1
5.	Доля обучающихся, вовлеченных в мероприятия спортивной направленности, от общего числа обучающихся, не менее 60 (%)	5
6.	Отсутствие случаев травматизма в спортивном учреждении, иных нарушений охраны труда	2
7. Сохранность контингента:		5
	положительная динамика численности занимающихся в спортивных школах по отношению к предыдущему учебному году	5
	отрицательная динамика численности занимающихся в спортивных школах по отношению к предыдущему учебному году	0
8. Эффективность управленческой деятельности в режиме функционирования:		16
8.1.	Процент исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности за отчетный период:	6

	более 97%	6
	90–96%	4
	85–89%	2
	менее 85%	0
8.2.	Качество планирования бюджета:	5
	объем перемещения бюджетных средств менее 5%	5
	объем перемещения бюджетных средств свыше 5%	0
8.3.	Качество ведения бухгалтерского учета и отчетности:	2
	отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности	2
	наличие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности	0
8.4.	Получение спортивным учреждением в отчетный период грантов, премий:	3
	Окружного уровня	2
	Муниципального уровня	1
9.	Доля спортсменов, включенных в резервный состав сборных команд Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	15
	свыше 15%	5
	от 10% до 15%	5
	от 5% до 10%	3
	до 5% от общего количества обучающихся	2
	отсутствуют	0
10.	Доля тренеров, тренеров-преподавателей по адаптивной физической культуре с первой и высшей квалификационной категорией	15
	свыше 30%	5
	от 10% до 30%	5
	до 10%	5
	отсутствуют	0
11.	Доля спортсменов, имеющих массовые спортивные разряды	15
	свыше 50%	5

	от 30% до 50%	5
	до 30%	5
	отсутствуют	0
Итого		100

