



**Муниципальное автономное учреждение
дополнительного образования
«Спортивная школа Ханты-Мансийского района»**

ПРИКАЗ

09.01.2025

№ 1-О

Об утверждении Положения
об определении размеров и условий оплаты труда работников
муниципального автономного учреждения дополнительного образования
«Спортивная школа
Ханты-Мансийского района»

В соответствии со статьями 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 4 статьи 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, 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», постановлением Администрации Ханты-Мансийского района от 27.12.2024 № 1166 «Об утверждении Положения об определении размеров и условий оплаты труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта Ханты-Мансийского района, подведомственных Администрации Ханты-Мансийского района», руководствуясь статьей 32 Устава Ханты-Мансийского района

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение об определении размеров и условий оплаты труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа Ханты-Мансийского района», согласно приложения к настоящему приказу.
2. Настоящий приказ вступает в силу после его подписания и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.01.2025.
3. Признать утратившим силу приказ 119-О от 02.05.2024 года «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа Ханты-Мансийского района».
4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

ПОЛОЖЕНИЕ

об определении размеров и условий оплаты труда работников
муниципального автономного учреждения дополнительного образования
«Спортивная школа Ханты-Мансийского района»
(далее – Положение)

Раздел I. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом приказа 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», иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Настоящее Положение определяет размеры и условия оплаты труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа Ханты-Мансийского района» (далее соответственно – учреждение, работники, работодатель), 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;
- другие вопросы оплаты труда;
- порядок формирования фонда оплаты труда учреждения;
- заключительные положения.

2. В настоящем Положении используются следующие основные определения:

профессиональные квалификационные группы (далее также – 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 Российской Федерации»), завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией, в том числе имеющий трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения;

основной персонал учреждения – работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом (положением) учреждения целей его деятельности, а также их непосредственные руководители;

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

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

Остальные понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных действующим законодательством.

3. Заработная плата работников учреждения формируется из:

оклада (должностного оклада);

компенсационных выплат;

стимулирующих выплат;

иных выплат, предусмотренных законодательством и настоящим Положением.

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

5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот

период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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

6. Система оплаты труда работников учреждения, включая размеры окладов 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.

7. Условия оплаты труда руководителя учреждения, оклад (должностной оклад), компенсационные, стимулирующие и иные выплаты устанавливаются работодателем в соответствии с настоящим Положением.

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

Раздел II. Основные условия оплаты труда

9. Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются на основе ПКГ либо на основе схем окладов (должностных окладов) с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности труда.

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

Таблица 1

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

№ п/п	Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (должностной оклад), руб.
1	2	3	4
ПКГ должностей работников физической культуры и спорта (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.02.2012 № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта»)			
1.	ПКГ должностей работников физической культуры и спорта второго уровня		
1.1.	1 квалификационный уровень	Инструктор по спорту; инструктор по адаптивной физической культуре; спортсмен-инструктор; техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники	11566
1.2.	2 квалификационный уровень	Администратор тренировочного процесса; инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций; инструктор-методист по адаптивной физической культуре; тренер; тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре; хореограф	15824
2.	ПКГ должностей работников физической культуры и спорта третьего уровня		
2.1.	1 квалификационный уровень	Аналитик (по виду или группе видов спорта); начальник отдела (по виду или группе видов спорта)	17864
ПКГ должностей работников образования (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»)			

3.	ПКГ должностей педагогических работников		
3.1.	2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; педагог-организатор; социальный педагог, тренер-преподаватель	15824
ПКГ общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»)			
4.	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
4.1.	1 квалификационный уровень	Секретарь; кассир	11780
5.	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
5.1.	1 квалификационный уровень	Секретарь руководителя	12537
5.2.	2 квалификационный уровень	Заведующий складом; заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	13010
5.3.	3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	13501
5.4.	4 квалификационный уровень	Механик	14030
6.	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
6.1.	1 квалификационный уровень	Бухгалтер; юрисконсульт; документовед; инженер; инженер по охране труда; инженер-	15125

		программист (программист); инженер-энергетик (энергетик); специалист по защите информации; специалист по кадрам; экономист; экономист по договорной и претензионной работе; экономист по материально-техническому снабжению; экономист по труду	
6.2.	2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	15730
6.3.	3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	16352
6.4.	4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	17012
6.5.	5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях; заместитель главного бухгалтера	17713
7.	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		
7.1.	2 квалификационный уровень	Главный энергетик	21548

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», а также в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства», выпуск 1), утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31.12.1985 № 31/3-30, и применяемым в соответствии с постановлением Минтруда России от 12.05.1992 № 15а на предприятиях и в организациях,

расположенных на территории России, согласно таблице 2 настоящего Положения.

Таблица 2

ПКГ общетраслевых профессий рабочих и размеры окладов (должностных окладов)

№ п/п	Профессиональный квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих	Размер разряда работника в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих	Оклад (должностной оклад), руб.
1	2	3	4	5
1.	ПКГ «Общетраслевые профессии рабочих первого уровня»			
1.1.	1 квалификационный уровень	Уборщик служебных помещений; уборщик территорий; дворник; сторож (вахтер); кладовщик; курьер; подсобный рабочий	1	11523
		Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; кладовщик; уборщик производственных помещений	2	11606
		Ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений; водитель транспортно-уборочной машины; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	3	11692
1.2.	2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенных к первому квалификационному уровню, при выполнении		11705

		работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)		
2.	ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»			
2.1.	1 квалификационный уровень	Водитель автомобиля; рабочий по комплексному обслуживанию зданий; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	4	11718
		водитель автомобиля	5	11802

10. По должностям 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	Оклад (должностной оклад), руб.
1	2	3
1.	Руководитель обособленного подразделения, руководитель структурного подразделения (заведующий, начальник управления, управляющий), в том числе по спортивной (адаптивной, физкультурно-спортивной, спортивно-массовой) работе <1>	23252
2.	Начальник отдела <1>	19714
3.	Специалист по закупкам <2>	15125
4.	Инструктор-методист спортивной школы <3>	15824
5.	Водитель снегохода 3-го разряда <4>	11692

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

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

<3> Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 21.04.2022 № 237н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по инструкторской и методической работе в области физической культуры и спорта».

<4> Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 02.11.2015 № 833н «Об утверждении профессионального стандарта «Водитель внедорожных автотранспортных средств».

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

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

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

13. Тренерам-преподавателям и старшим тренерам-преподавателям учреждения, осуществляющим образовательную деятельность по образовательным программам в области физической культуры и спорта устанавливается норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы⁵.

Раздел III. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат

14. В целях соблюдения норм действующего законодательства с учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются следующие

⁵ Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

компенсационные выплаты:

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

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

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

15. 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.

16. 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.

17. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями

Российской Федерации, решением Думы Ханты-Мансийского района от 21.09.2006 № 47 «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в организациях, финансируемых из бюджета Ханты-Мансийского района».

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

19. 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.

20. 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	не менее 4 % от оклада (должностного оклада)	заклучение 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	по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы до 30 % от оклада (должностного оклада) работника или от оклада (должностного	выплата осуществляется в соответствии со статьями 60.2, 149, 151 Трудового кодекса Российской Федерации и не учитывается для исчисления других компенсационных выплат, кроме

	освобождения от работы, определенной трудовым договором	должности	коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях
3.	Доплата за выполнение сверхурочной работы	в полуторном размере – за первые два часа работы; в двойном размере – за последующие часы. Расчет производится от части оклада (должностного оклада), приходящейся на один час работы, включая все компенсационные и стимулирующие выплаты	выплата осуществляется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 27.06.2023 № 35-П. 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	выплата осуществляется в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 28.06.2018 № 26-П. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой

		(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	случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит
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	1,7	выплаты

7.	Процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	до 50 %	соответствии со статьями 315 – 317 Трудового кодекса Российской Федерации, решением Думы Ханты-Мансийского района от 21.09.2006 № 47 «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре и работающих в организациях, финансируемых из бюджета Ханты-Мансийского района»
----	---	---------	--

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

21. Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с разделом VII настоящего Положения, и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

22. К стимулирующим выплатам относятся:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы за месяц, год.

23. 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

результаты работы следует учитывать:

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

выполнение работником учреждения важных работ, не определенных трудовым договором.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты определяется локальным нормативным актом учреждения в процентах от должностного оклада или в абсолютном размере, но не более 100 % оклада (должностного оклада) в соответствии с пунктом 1 таблицы 5 настоящего Положения.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам учреждения, за исключением должностей, указанных в приложении 3 к настоящему Положению, на срок не более года в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

24. Работникам учреждения устанавливается выплата за качество выполняемых работ.

25. Показатели и критерии выплаты за качество выполняемых работ утверждаются локальным нормативным актом учреждения в соответствии с перечнем, определенным приложением 1 к настоящему Положению.

26. Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ определяется локальным нормативным актом учреждения в процентах от оклада (должностного оклада) или в абсолютном размере, но не более 50 % оклада (должностного оклада).

27. Меры ответственности за нарушение антидопинговых правил, нарушение сроков прохождения углубленного медицинского обследования спортсменам-инструкторам, тренерам (включая старших), тренерам-преподавателям (включая старших) устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

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

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	до 10 % от оклада (должностного оклада) для руководителя	достижение целевых показателей деятельности, установленных учреждению, высокая результативность работы учреждения; реализация экспериментальных и инновационных проектов в сфере физической культуры и спорта, участие в мероприятиях регионального и районного уровня, выполнение работ (услуг) надлежащего качества	ежемесячно, на срок не более года
		до 100 % от оклада (должностного оклада) для иных работников, за исключением должностей, указанных в приложении 3 к настоящему Положению	систематическое досрочное выполнение работы с проявлением инициативы, творчества, с применением в работе современных форм и методов организации труда	ежемесячно, на срок не более года при наличии средств по фонду оплаты труда

2.	Выплата за качество выполняемых работ	до 50 % от оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы	за успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде; высокое качество выполняемой работы; персональный вклад работника в общие результаты деятельности; выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности работника	ежемесячно
3.	Премияльная выплата по итогам работы за месяц	до 50 % от оклада (должностного оклада)	надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде; проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	ежемесячно в сроки, установленные для выплаты заработной платы
	Премияльная выплата по итогам работы за год	устанавливается приказом учреждения, до двух окладов (должностных окладов) с начислением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах		один раз в год

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

29. Премияльная выплата по итогам работы за месяц устанавливается работникам учреждения на основании показателей, учитывающих результаты труда работников, которые утверждаются локальным нормативным актом учреждения в соответствии с перечнем, определенным приложением 2 к настоящему Положению.

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

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

30. Премияльная выплата по итогам работы за год работникам учреждения осуществляются при наличии средств по фонду оплаты труда в конце финансового года, не позднее 25 декабря текущего года.

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

Премияльная выплата по итогам работы за год выплачивается в размере до двух установленных должностных окладов (окладов) руководителя учреждения, работника учреждения, с применением районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях по основной занимаемой должности (профессии), на основании приказа (распоряжения) работодателя. При этом применяется единый подход к определению размера премии руководителю учреждения, работникам учреждения.

Премияльная выплата по итогам работы за год выплачивается на основании приказа учреждения, с учетом фактически отработанного времени по основному месту работы, включая периоды нахождения работника в ежегодном оплачиваемом отпуске, служебной командировке. В период фактически отработанного времени, за который начисляется и выплачивается премияльная выплата по итогам работы за год, не включаются периоды: временной нетрудоспособности, учебного отпуска, отпуска без сохранения заработной

При переводе работника учреждения на иную должность и (или) изменении установленного оклада (должностного оклада) в течение календарного года, за который производится начисление премиальной выплаты, расчет производится отдельно по периодам фактически занимаемых должностей и (или) фактически установленного оклада (должностного оклада), результаты расчетов суммируются. Норма рабочего времени применяется отдельно для каждого периода по фактически занимаемой должности и (или) фактически установленного оклада (должностного оклада).

При установлении размера премиальной 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.

31. Учреждение в локальном нормативном акте устанавливает перечень показателей, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за месяц, 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 месяц, год

№ п/п	Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1	2	3
1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов	до 50 %
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, приказов руководителя учреждения, поручений непосредственного руководителя	до 50 %
3.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление недостоверной информации	до 50 %

4.	Несоблюдение норм трудовой дисциплины (правил внутреннего трудового распорядка учреждения, служебной этики)	до 30 %
5.	Причинение ущерба имуществу учреждения	до 100 %

При снижении размера премиальной выплаты по итогам работы за месяц уменьшение размера месячной заработной платы работника более чем на 20 % не допускается.

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

33. 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.

34. На стимулирующие выплаты не могут быть использованы средства бюджета Ханты-Мансийского района, сложившиеся в результате невыполнения муниципального задания или планового объема предоставляемых услуг (выполняемых работ).

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

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

36. Размер оклада (должностного оклада) руководителя учреждения устанавливается приказом (распоряжением) работодателя, трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения, с учетом группы по

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

Таблица 7

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

№ п/п	Наименование должностей	Оклад (должностной оклад), руб.
1	2	3
1.	Директор:	
1.1.	Вне группы по оплате труда	50417
1.2.	1 группа по оплате труда руководителей	48017
1.3.	2 группа по оплате труда руководителей	43215
1.4.	3 группа по оплате труда руководителей	38893
1.5.	4 группа по оплате труда руководителей	36948
2.	Заместитель директора:	
2.1.	Вне группы по оплате труда	45824
2.2.	1 группа по оплате труда руководителей	43643
2.3.	2 группа по оплате труда руководителей	39277
2.4.	3 группа по оплате труда руководителей	35350
2.5.	4 группа по оплате труда руководителей	33583
3.	Главный бухгалтер:	
3.1.	Вне группы по оплате труда	43280
3.2.	1 группа по оплате труда руководителей	41217
3.3.	2 группа по оплате труда руководителей	34915
3.4.	3 группа по оплате труда руководителей	31423
3.5.	4 группа по оплате труда руководителей	29851

их труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных разделом III настоящего Положения.

38. 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 Администрацией Ханты-Мансийского района.

Установление стимулирующих выплат руководителю учреждения осуществляется в соответствии с целевыми показателями эффективности работы учреждения, личным вкладом в осуществление основных задач и функций, определенных уставом учреждения, а также выполнением обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Целевые показатели эффективности работы учреждения, критерии оценки эффективности и результативности его работы устанавливаются распоряжением Администрации Ханты-Мансийского района.

Стимулирующие выплаты руководителю учреждения снижаются в следующих случаях:

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

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

несоблюдение настоящего Положения.

Конкретный размер стимулирующих выплат руководителю учреждения за соответствующий период, порядок назначения стимулирующих и иных выплат устанавливаются распоряжением Администрации Ханты-Мансийского района.

39. Иные выплаты могут быть установлены руководителю, заместителям

установленных настоящим Положением и трудовым договором.

40. Стимулирующие и иные выплаты руководителю учреждения устанавливаются в соответствии с пунктами 21, 23, 28, 29, 30, 48, 49, 52, 54, 55, 63 настоящего Положения.

41. Стимулирующие и иные выплаты заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются с учетом достижения целевых показателей эффективности их работы, в соответствии с локальным нормативным актом учреждения, с учетом требований настоящего Положения.

42. Стимулирующие и иные выплаты исполняющему обязанности (временно исполняющему обязанности) руководителя учреждения в период отсутствия руководителя учреждения устанавливаются распоряжением Администрации Ханты-Мансийского района.

43. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в кратности, приведенный в таблице 8 настоящего Положения.

Таблица 8

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

Тип учреждения	Предельный уровень (руководитель/работник)	Предельный уровень (заместитель руководителя, главный бухгалтер/работник)
Учреждение	1:4	1:4

44. 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 Администрацию Ханты-Мансийского района информацию, подготовленную в соответствии с методикой, используемой при

утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере официального статистического учета, с учетом всех финансовых источников, и рассчитанный за отчетный календарный год.

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

Раздел VI. Другие вопросы оплаты труда

46. В целях повышения эффективности и устойчивости работы учреждения, учитывая особенности и специфику его работы, а также с целью социальной защищенности работников учреждения устанавливаются иные выплаты в пределах фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с разделом VII настоящего Положения:

единовременная выплата молодым специалистам;

единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

единовременное премирование к праздничным дням и профессиональным праздникам;

коэффициент эффективности деятельности работника учреждения (далее – КЭД);

надбавка водителям за классность;

выплаты, предусматривающие особенности и специфику работы, условий труда;

материальная помощь в связи со смертью близких родственников.

47. Молодым специалистам, впервые вступившим в трудовые отношения, производится единовременная выплата до двух окладов (должностных окладов) с начислением на них районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях по занимаемой должности.

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

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

призыва на военную службу.

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

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

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

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

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

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

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

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска 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.

Единовременная выплата не зависит от итогов оценки труда работника.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работнику за первый год работы и проработавшему в учреждении более шести месяцев, выплачивается в полном размере.

Работнику учреждения, проработавшему в учреждении менее шести месяцев, единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится пропорционально отработанному времени.

Размер единовременной выплаты не может превышать двух окладов (должностных окладов) с начислением на них районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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

В случае разделения ежегодного оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части, единовременная выплата выплачивается при предоставлении

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.

49. Единовременное премирование к праздничным дням и профессиональным праздникам и установленным в соответствии с действующими на территории Российской Федерации нормативными правовыми актами выплачивается за счет средств бюджета Ханты-Мансийского района и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

Единовременное премирование к праздничным дням и профессиональным праздникам выплачивается работникам учреждения по основному месту работы, основной занимаемой должности в размере не более 10 000 (десять тысяч) рублей.

Выплата премии осуществляется не позднее праздничного дня или профессионального праздника.

Выплата премии выплачивается при наличии обоснованной экономии по фонду оплаты труда.

Единовременное премирование к праздничным дням и профессиональным праздникам не выплачивается:

- работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет;
- работникам, находящимся в длительном отпуске (более 2-х месяцев) без сохранения заработной платы;
- работникам, проработавшим неполный календарный месяц на день издания приказа о приеме на работу по учреждению;
- работникам, принятым на работу по совместительству;
- работникам, заключившим срочный трудовой договор (сроком до 2-х месяцев), а также на сезонные работы до 6 месяцев.

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

- имеющему 2-й класс – до 10 %;
- имеющему 1-й класс – до 25 %;
- при работе на нескольких видах транспортных средств, выполнении функций механика и слесаря при отсутствии их в штате – до 30 %.

предусматривающие особенности и специфику работы, условий труда:

коэффициент квалификации;

коэффициент специфики работы;

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

надбавка за наставничество.

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

Таблица 9

Размеры коэффициента квалификации

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

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

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

Размеры коэффициентов квалификации для должности «спортсмен-инструктор» устанавливаются в зависимости от наличия спортивного разряда,

Таблица 10

Размеры коэффициентов квалификации

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

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

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

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

Перечень рабочих профессий и должностей специалистов, осуществляющих деятельность по адаптивному спорту и адаптивной физической культуре, которым устанавливается коэффициент специфики работы, утверждается локальным нормативным актом учреждения по согласованию с Администрацией Ханты-Мансийского района.

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

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

Таблица 11

Размер выплат за опыт и достижения работникам, имеющим государственные и ведомственные звания и награды

№ п/п	Наименование выплаты	Размеры выплат в процентах к окладу (должностному окладу)
1	2	3
1.	За почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации»; за государственные награды, включая почетные звания Российской Федерации и СССР; за почетные спортивные звания «Заслуженный тренер России», «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный мастер спорта СССР»	50
2.	За почетный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта», за почетное звание «Заслуженный деятель физической культуры и спорта Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»	40
3.	За нагрудный знак «Отличник физической культуры и спорта»	20
4.	За почетное звание «Почетный работник сферы образования Российской Федерации»	15
5.	Почетная грамота Министерства спорта Российской Федерации, почетные грамоты Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и (или) Думы Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	10
6.	Благодарность Министра спорта Российской Федерации, благодарность Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, другие ведомственные награды и звания в сферах физической культуры и спорта, образования	5

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

за ученую степень кандидата наук – в размере 20 %.

56. Надбавка за наставничество устанавливается работникам учреждения, оказывающим помощь специалистам, указанным в пункте 59 настоящего Положения, в целях их адаптации и приобретения профессиональных навыков с учетом фактически отработанного времени в размере до 15 % к окладу (должностному окладу).

57. Наставничество устанавливается над:
 молодыми/начинающими специалистами;
 специалистами, осваивающими в пределах занимаемой должности новое направление деятельности (методику, технологию, оборудование);
 специалистами, состоящими в кадровом резерве;
 специалистами, назначенными на новую должность.

58. Наставниками могут быть специалисты, отвечающие следующим требованиям: стаж работы в должности не менее 5 лет и (или) наличие квалификационной категории «Педагог-наставник» или иной квалификационной категории по занимаемой должности.

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

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

60. КЭД устанавливается отдельным категориям работников учреждения для обеспечения достигнутого уровня соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников бюджетной сферы и среднемесячной начисленной заработной платы 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 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» (далее – Указ № 597), от 01.06.2012 года № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 – 2017 годы» (далее – Указ № 761) (определяется на основе статистических данных Федеральной службы государственной статистики).

61. Перечень должностей отдельных категорий работников учреждения, определенных Указами № 597, № 761 в отношении которых применяется КЭД, устанавливается приказом учреждения по согласованию с Администрацией Ханты-Мансийского района.

Повышение заработной платы отдельных категорий работников, предусмотренных Указами № 597, № 761, осуществляется исходя из доведенных целевых показателей на соответствующий год.

условий труда, установленных пунктами 54 – 58 настоящего Положения, не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитываются для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

63. Размер материальной помощи в связи со смертью близких родственников (родители, муж (жена), дети) устанавливается в сумме 10 000 (десять тысяч) рублей, выплачивается работнику Учреждения в течение 5 рабочих дней со дня поступления от него соответствующего заявления при наличии документов, подтверждающих соответствующий факт. Выплата материальной помощи осуществляется на основании приказа (распоряжения) работодателя.

Выплата материальной помощи осуществляется на основании приказа (распоряжения) работодателя по заявлению с приложением соответствующих документов (копии свидетельства о смерти, документов, подтверждающих родство).

64. Иные выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда с учетом доведенных объемов субсидий, предоставляемых из бюджета Ханты-Мансийского района на выполнение муниципального задания, и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Раздел VII. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения

65. Фонд оплаты труда работников формируется из расчета на 12 месяцев, исходя из субсидий, поступающих в установленном порядке из бюджета Ханты-Мансийского района, и объемов средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

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

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

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

68. Администрация Ханты-Мансийского района на основании настоящего Положения согласовывает структуру и предельную штатную численность учреждения исходя из обеспечения норм труда, эффективной занятости, повышения производительности труда и качества оказания муниципальных услуг.

69. Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, разрабатывается учреждением и утверждается распоряжением Администрации Ханты-Мансийского района.

70. В целях определения соотношения должностей административно-управленческого и вспомогательного персонала, учитывается процент основного персонала учреждения – работников учреждения, непосредственно оказывающих услуги (выполняющих работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей его деятельности, а также их непосредственные руководители.

71. 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.

Раздел VIII. Заключительные положения

72. Учреждение с целью согласования структуры и предельной штатной численности учреждения в соответствии с пунктом 68 Положения направляет в Администрацию Ханты-Мансийского района предложения об изменении структуры, предельной штатной численности учреждения в случаях:

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

иных случаях, не противоречащих требованиям настоящего Положения и принципам построения систем оплаты труда в Администрации Ханты-Мансийского района.

73. В случае необходимости урегулирования отдельных вопросов общего характера при построении и применении системы оплаты труда учреждением в Положении о системе оплаты труда учреждения могут быть включены вопросы общего характера за исключением установления дополнительных выплат

Положения и (или) установление которых противоречит требованиям к системам оплаты труда работников государственных учреждений физической культуры и спорта Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, утвержденным приказом Департамента физической культуры и спорта Ханты-Мансийского автономного округа от 10.04.2017 № 1-нп «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труд работников государственных учреждений физической культуры и спорта, подведомственных Департаменту физической культуры и спорта Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

74. Особенности оплаты и нормирования труда тренеров-преподавателей, тренеров-преподавателей по адаптивной физической культуре и спорту установлены в приложениях 3, 4 к настоящему Положению.

Приложение 1 к Положению

Перечень показателей и критериев оценки эффективности деятельности
работников муниципального автономного учреждения
дополнительного образования
«Спортивная школа Ханты-Мансийского района»

1. Оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в должностные обязанности, качественное и своевременное выполнение основных функций и должностных обязанностей.
2. Соблюдение требований стандарта качества предоставления муниципальных услуг.
3. Соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и противопожарной защиты, отсутствие грубых нарушений требований охраны труда, санитарных норм и правил.
4. Соблюдение сроков предоставления достоверной отчетности, информации (показатели контрольно-переводных нормативов, выступлений на соревнованиях, присвоение спортивных разрядов) в соответствии с установленными требованиями.
5. Сохранность контингента обучающихся в спортивных группах по видам спорта.
6. Перевод обучающихся на следующий этап подготовки (этап начальной подготовки, учебно-тренировочный этап, этап совершенствования спортивного мастерства, этап высшего спортивного мастерства).
7. Наличие победителей и призеров в спортивных мероприятиях различного уровня (подтверждающие документы: наличие копий протоколов соревнований, грамоты).
8. Наличие спортсменов, включенных в состав сборных команд ХМАО-Югры.
9. Своевременность и полнота заполнения школьной документации (журналы групповых занятий, календарно-тематическое планирование, планы воспитательной работы, личные дела обучающихся, индивидуальные планы, программы по видам спорта).
10. Повышение квалификации по направлению деятельности, приобретение дополнительных навыков, необходимых для качественного выполнения должностных обязанностей.
11. Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе, участие в конкурсах профессионального мастерства (участие в семинарах, мастер-классах, заседаниях МО, издания

12. Персональный вклад работника в общие результаты деятельности учреждения, участие в ВФСК «ГТО», проведение родительских собраний, совместных спортивных праздников с родителями и т.д.

13. Своевременное прохождение обучения антидопинговых правил.

14. Бережное отношение к имуществу учреждения.

Приложение 2 к Положению

Перечень показателей по итогам работы за месяц работникам муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа Ханты-Мансийского района»

1. Проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями.

2. Качественное, своевременное исполнение поручений, приказов непосредственного руководителя.

3. Качественное и своевременное рассмотрение заявлений, писем, жалоб граждан и организаций.

4. Отсутствие обоснованных жалоб на нарушение прав обучающихся в учреждении.

5. Контроль за работой подчиненных работников, служб.

6. Выполнение индивидуальных целевых показателей по направлению деятельности работника.

7. Выполнение соревновательных и тренировочных заданий, ведение реестра одаренных детей.

8. Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

9. Контроль за соблюдением спортсменами антидопинговых правил.

10. Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции.

11. Отсутствие обоснованных жалоб потребителей муниципальных услуг.

Приложение 3 к Положению

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

1. Оплата труда тренеров-преподавателей, тренеров-преподавателей по адаптивной физической культуре и спорту (далее – тренер-преподаватель), реализующих дополнительные образовательные программы в области физической культуры и спорта, устанавливается локальным нормативным актом учреждения и осуществляется:

по нормативам оплаты труда тренеров-преподавателей за подготовку одного обучающегося, проходящего спортивную подготовку с учетом наполняемости групп и объема тренировочной нагрузки на этапах спортивной подготовки;

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

по нормативам оплаты труда тренеров-преподавателей за подготовку спортсмена высокого класса.

2. Тренерам-преподавателям устанавливается ставка заработной платы за норму часов непосредственно тренерско-преподавательской работы в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

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

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

Тренерам-преподавателям устанавливаются стимулирующие выплаты за переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки, в том числе в иную организацию, осуществляющую подготовку спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации.

К ставкам заработной платы тренеров-преподавателей этапа начальной подготовки и учебно-тренировочного этапа устанавливается стимулирующая выплата за сохранность контингента, сохранение здоровья лиц, проходящих спортивную подготовку.

4. Размеры нормативов оплаты труда тренера-преподавателя за подготовку одного обучающегося приведены в таблицах 1, 2 настоящего приложения.

Таблица 1

Размер норматива оплаты труда
тренера-преподавателя за подготовку одного обучающегося

№ п/п	Этапы многолетней подготовки спортсменов	Период подготовки (лет)	Размер норматива оплаты труда, в % от оклада (должностного оклада) тренера-преподавателя, за подготовку одного спортсмена
1	2	3	4
1.	Высшего спортивного мастерства	весь период	39
2.	Совершенствования спортивного мастерства	весь период	24
3.	Учебно-тренировочный (этап спортивной специализации)	до 2-х лет	9
		свыше 2-х лет	15
4.	Начальной подготовки	до года	3
		свыше года	6
5.	Спортивно-оздоровительный	весь период	2,2

Таблица 2

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

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

		обучающегося			
		спорт слепых	спорт глухих	спорт лиц с пораже- нием ОДА	спорт лиц с интеллекту- альными нарушени- ями
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
Учебно-тренировочный (этап спортивной специализации)	до года	16,7	7,4	22,2	8,5
	второй и третий годы	33,3	12,5	33,3	16,7
	четвертый и последующие годы	37,0	18,5	37,0	22,2
Совершенствования спортивного мастерства	весь период	50,0	33,3	50,0	37,0
Высшего спортивного мастерства	весь период	55,0	45,0	55,0	45,0

Примечание:

В отношении обучающихся, у которых функциональные возможности для занятий определенным видом спорта ограничены значительно и которые вследствие этого нуждаются в посторонней помощи во время занятий или участия в соревнованиях, размеры нормативов оплаты от ставки заработной платы за подготовку одного обучающегося могут быть увеличены.

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

6. Кроме основного тренера-преподавателя к проведению учебно-тренировочных занятий могут привлекаться тренеры-преподаватели по смежным видам спорта (акробатике, хореографии, общей физической подготовке и другие). Порядок их привлечения и оплаты труда определяются

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

Таблица 3

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

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Размер норматива стимулирования в % к должностному окладу (должностному окладу) тренера-преподавателя, за результативную подготовку одного спортсмена (команды)
1	2	3	4
1. Официальные международные спортивные соревнования			
1.1.	Олимпийские, Паралимпийские, Сурдлимпийские игры, чемпионат мира	1	до 200
		2 – 3	до 160
		4 – 6	до 100
		участие	до 80
1.2.	Кубок мира (сумма этапов или финал), чемпионат Европы, Всемирная Специальная Олимпиада	1	до 160
		2 – 3	до 100
		4 – 6	до 80
		участие	до 60
1.3.	Кубок Европы (сумма этапов или финал), первенство мира	1	до 100
		2 – 3	до 80
		4 – 6	до 60
		участие	до 40
1.4.	Этапы Кубка мира, первенство Европы, Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	до 80
		2 – 3	до 60
		4 – 6	до 40
		участие	до 20

1.5.	Прочие официальные международные спортивные соревнования	1	до 60
		2 – 3	до 40
2. Индивидуальные, личные (групп, пар, экипажей) виды программ официальных спортивных соревнований; командные виды программ официальных спортивных соревнований, с численностью команд до 8 спортсменов включительно			
2.1.	Чемпионат России, Кубок России (сумма этапов или финал)	1	до 100
		2 – 3	до 80
		4 – 6	до 60
2.2.	Первенство России (среди молодежи), Спартакиада молодежи (финалы)	1	до 80
		2 – 3	до 60
		4 – 6	до 40
2.3.	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), Спартакиада спортивных школ (финалы), Спартакиада учащихся (финалы)	1	до 60
		2 – 3	до 40
		4 – 6	до 20
2.4.	Межрегиональные и всероссийские официальные спортивные соревнования	1	до 40
		2 – 3	до 20
3. Официальные спортивные соревнования в командных игровых видах спорта, командные виды программ официальных спортивных соревнований, с численностью команд свыше 8 спортсменов			
3.1.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Чемпионате России; на Кубке России	1	до 100
		2 – 3	до 80
		4 – 6	до 60
3.2.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Первенстве России (среди молодежи); на Спартакиаде молодежи (финалы)	1	до 80
		2 – 3	до 60
		4 – 6	до 40
3.3.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места:	1	до 60

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

Примечание:

Размер норматива стимулирования тренера за подготовку спортсмена высокого класса устанавливается по наивысшему нормативу на основании протоколов (выписки из протоколов) соревнований и действует с момента показанного спортсменом результата в течение 12 месяцев.

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 во всероссийских спортивных соревнованиях учитываются только результаты спортсменов, включенных в списки кандидатов в спортивные сборные команды Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

Тренер, ранее участвовавший не менее 2 лет в подготовке спортсмена, достигшего высоких результатов в официальных спортивных соревнованиях, имеет право на стимулирующую выплату с момента показанного спортсменом результата в течение 12 месяцев.

8. Тренерам, на начальном и учебно-тренировочном этапах при первичном трудоустройстве по профильной специальности в организации, реализующие дополнительные общеобразовательные программы в области физической культуры и спорта, в течение первых 4 лет устанавливаются стимулирующие выплаты к ставке заработной платы в размере до 50 %.

9. Тренеру при трудоустройстве в учреждение, где он проходил спортивную подготовку (обучался по дополнительным образовательным программам спортивной подготовки) в качестве спортсмена на этапах спортивной подготовки, устанавливается стимулирующая выплата к ставке заработной платы.

10. Тренерам устанавливаются стимулирующие выплаты к ставке

дальнейшего обучения по дополнительным образовательным программам спортивной подготовки из учреждения, в профильное образовательное учреждение, подведомственное Департаменту физической культуры и спорта Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, на период обучения.

Приложение 4 к Положению

Особенности оплаты и нормирования труда преподавателей

1. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

2. Учебная нагрузка преподавателей определяется с учетом количества часов по учебным планам, рабочим программам, образовательным программам, кадрового обеспечения учреждения, осуществляющего образовательную деятельность.

3. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года (тренировочного периода, спортивного сезона) и устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

4. Объем учебной нагрузки педагогических работников установленный на начало учебного года (тренировочного периода, спортивного сезона), не может быть изменен в текущем учебном году (тренировочном периоде, спортивном сезоне) по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, групп.

5. Преподавателям, принятым на работу в течение учебного года, объем годовой учебной нагрузки определяется на количество оставшихся до конца учебного года полных месяцев.

6. Норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, предусмотренная пунктом 13 раздела II приложения к настоящему постановлению, является расчетной величиной для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного учреждением объема учебной (преподавательской) работы в неделю (год).

7. За учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим

ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему учебной (преподавательской) работы и исчисляется путем умножения размера ставки заработной платы, установленной за календарный месяц без применения к ним каких-либо повышающих коэффициентов и (или) повышений, устанавливаемых в процентах (в абсолютных величинах) за квалификационные категории или по иным основаниям, на фактический объем учебной нагрузки (педагогической работы) в неделю (год) и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю (год), установленную за ставку заработной платы.