**Ханты-Мансийский автономный округ-Югра**

**муниципальное образование**

**городской округ город Пыть-Ях**

# АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА

**П О С Т А Н О В Л Е Н И Е**

Об утверждении положения

об установлении системы

оплаты труда работников

муниципальных учреждений

физической культуры и спорта,

подведомственных отделу по

физической культуре и спорту

администрации города Пыть-Яха

 В соответствии со статьей 144 Трудового Кодекса Российской Федерации «Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений» и приказом Департамента физической культуры и спорта Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 10.04.2017г. №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»:

1. Утвердить положение об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта

муниципального образования городской округ город Пыть-Ях (приложение).

2. Руководителям муниципальных учреждений физической культуры и спорта: муниципальное автономное учреждение «Спортивный комплекс» (Э.Ю. Симачков), муниципальное бюджетное учреждение Спортивная школа (А.С. Вагин) и муниципальное бюджетное учреждение Спортивная школа олимпийского резерва (С.В. Вагин):

2.1. Привести в соответствие положение о системе оплаты труда работников учреждений физической культуры и спорта, в срок до 01.09.2018.

2.2. Предоставить в отдел по физической культуре и спорту администрации города Пыть-Яха (Л.М. Иванов) утвержденные положения об оплате труда работников учреждений физической культуры и спорта.

3. Отделу по наградам, связям с общественными организациями и СМИ управления делами (О.В. Кулиш) опубликовать постановление в печатном средстве массовой информации «Официальный вестник».

4. Отделу по информационным ресурсам (А.А. Мерзляков) разместить постановление на официальном сайте администрации города в сети Интернет.

5. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие

с 01.01.2018.

6. Признать утратившим силу постановление администрации города от 07.11.2014 № 255-па «Об утверждении положения об оплате и стимулировании труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта, подведомственных отделу по физической культуре и спорту администрации города Пыть-Яха».

7. Контроль за выполнением постановления возложить на заместителя главы города Золотых А.П.

Глава города Пыть-Яха О.Л. Ковалевский

Приложение

к постановлению администрации

города Пыть-Яха

[Положение](#Par33)

об установлении системы оплаты труда

 работников муниципальных учреждений физической

культуры и спорта, подведомственных отделу по

физической культуре и спорту администрации

 города Пыть-Яха

I. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливает систему оплаты труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта, подведомственных отделу по физической культуре и спорту администрации города Пыть-Ях (далее соответственно учреждение, работники, отдел, администрация) 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;

-другие вопросы оплаты труда;

-порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения.

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 профессиональных квалификационных групп – группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

-молодой специалист – выпускник профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в возрасте до 30 лет, который в течение года после получения диплома о среднем профессиональном образовании или высшем образовании впервые вступает в трудовые отношения и заключает трудовой договор с работодателем по специализации, соответствующей полученному образованию; в случае призыва на срочную военную службу в армию – в течение года после службы в армии;

-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 Трудовым кодексом Российской Федерации и постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 03.11. 2016 года № 431-п «О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

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 муниципального учреждения наименования двойных должностей работников, должностной оклад устанавливается по наивысшему квалификационному уровню должности.

5. Размер заработной платы работников учреждения не может быть ниже размера минимальной заработной платы, устанавливаемой трехсторонним соглашением «О минимальной заработной плате в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре».

В случае если заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже  размера минимальной заработной платы , учреждение производит доплату работнику предусмотренную в локальных нормативных актах учреждения доплаты до уровня минимального размера оплаты труда.

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, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и законами автономного округа, содержащими нормы трудового права, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

7. Заработная плата руководителя учреждения (должностной оклад (оклад), компенсационные, стимулирующие и иные выплаты) устанавливается распоряжением администрации города Пыть-Ях, 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.

9. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников учреждений, осуществляется в пределах доведенных субсидий, предоставляемых из бюджета муниципального образования на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

II. Основные условия оплаты труда

10. Размеры окладов (должностных окладов), устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, 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 приложения 1 к настоящему Положению.

Должностные оклады рабочих учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05. 2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» согласно таблице 2 приложения 1 к настоящему Положению.

11. Оклад (должностной оклад) работнику учреждения устанавливается трудовым договором.

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

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

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

III. Порядок и условия осуществления

компенсационных выплат

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

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

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

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

14. Выплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьёй 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, в соответствии с Федеральным законом от 28.12. 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.

15. 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) производятся в соответствии со статьями 149 – 154 Трудового кодекса Российской Федерации. Её вид, размер и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

16. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается в соответствии со статьями 315 – 317 Трудового кодекса Российской Федерации и решения Думы города Пыть-Яха от 17.06.2006 № 635 «О гарантиях, компенсациях и выплатах социального характера для лиц, проживающих в городе Пыть-Яхе и работающих в организациях, финансируемых из городского бюджета».

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

18. 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.

19. Перечень и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются согласно таблице 3 Приложения 1 к настоящему Положению.

IV. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат,

критерии их установления

20. Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, определенных планом финансово-хозяйственной деятельности, исходя из объемов субсидий, предоставляемых из бюджета муниципального образования на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

21. 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 календарный год.

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

-высокую результативность работы;

-участие в выполнении важных работ, мероприятий.

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

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

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

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты определяется локальным нормативным актом учреждения, в процентах от должностного оклада, но не более 100 процентов оклада (должностного оклада).

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

23. Работникам муниципального учреждения устанавливаются следующие выплаты за качество выполняемых работ:

-выплата за качество;

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

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

24. Выплата за качество устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, разработанными и утвержденными приказом учреждения.

25. Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ определяется приказом учреждения, в процентах от должностного оклада или в абсолютном размере.

26. Рекомендуемые размеры стимулирующий 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 соревнованиях, приведены в таблице 5 Приложения 2 к настоящему Положению.

27. Работникам учреждения устанавливается выплата за выслугу лет в процентном отношении к окладу (должностному окладу) согласно таблице 4 Приложения 1 к настоящему 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.

28. Премирование по итогам работы за календарный год осуществляется при наличии обоснованной экономии средств в конце финансового года, не позднее 25 декабря текущего года.

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

Премия выплачивается на основании приказа учреждения, в размере до 10 % от утвержденного годового фонда оплаты труда, с учетом фактически отработанного времени по основной занимаемой должности, основному месту работы.

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 (работ);

-выполнение муниципального задания;

-качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности.

Приказом учреждения устанавливается перечень показателей, за которые производится снижение размера выплаты по итогам работы за календарный год в соответствии с примерными показателями, приведенными в таблице 5 Приложения 1 к настоящему Положению.

29. Стимулирующие выплаты работникам учреждения устанавливаются в соответствии с настоящим Положением. Учреждение утверждает 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).

30. 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.

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

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

32. Заработная плата руководителя учреждения, состоит из должностного оклада, компенсационных, стимулирующих и иных выплат, установленных настоящим Положением.

33. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается распоряжением администрации города Пыть-Яха оформляется трудовым договором.

Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения устанавливается на 10-30 процентов ниже должностного оклада (оклада) руководителя приказом руководителя учреждения.

34. Компенсационные выплаты устанавливаются руководителю, заместителям руководителя 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 настоящего Положения.

35. Премирование руководителя учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения, в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения. Размер премирования руководителя устанавливается распоряжением главы города Пыть-Яха.

Перечень критериев оценки и целевых показателей эффективности работы учреждения разрабатывается отделом по физической культуре и спорту администрации города Пыть-Яха и утверждается приказом.

Стимулирующие выплаты руководителю учреждения снижаются в следующих случаях:

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

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

-несоблюдение Требований настоящего Положения.

Конкретный размер стимулирующих выплат, порядок назначения стимулирующих и иных выплат руководителю учреждения устанавливаются распоряжением администрации города Пыть-Яха.

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

37. Иные выплаты директору учреждения устанавливаются, в соответствии с пунктами 44,45, 50, 51 настоящего Положения.

38. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей учреждений, его заместителей и средней заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) не может превышать соотношений, приведенных в таблице 6 Приложения 1 к настоящему Положению.

39. В целях соблюдения установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей), 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 города Пыть-Яха информацию, подготовленную в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере официального статистического учета, с учетом всех финансовых источников и рассчитанный за отчетный календарный год.

40. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливается 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

41. 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;

-выплаты, предусматривающие особенности работы, условий труда.

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

Единовременная выплата молодым специалистам производится в размере до двух месячных фондов оплаты труда по занимаемой должности.

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

43. 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 месячного фонда оплаты труда по основной должности. Единовременная выплата не зависит от итогов оценки труда работника.

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

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

-работникам, принятым на работу по совместительству;

-работникам, заключившим срочный трудовой договор (сроком до двух 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.

44. Единовременная выплата к праздничным дням и профессиональным праздникам, установленным в соответствии с действующим на территории Российской Федерации нормативными правовыми актами, выплачивается за счет средств бюджета муниципального образования городской округ город Пыть-Ях и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Размер разовой выплаты не должен превышать 10 тысяч рублей.

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

Выплата премии осуществляется за счет средств, полученных за счет экономии фонда оплаты труда, не позднее месяца, следующего после наступления события).

45. Работникам учреждения устанавливаются выплаты, предусматривающие особенности работы, условий труда к окладу (должностному окладу):

-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.

46. 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 3.

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

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

47. Работникам, занимающим должности работников физической культуры и спорта, педагогических работников, устанавливается коэффициент квалификации, рекомендуемый размер которого приведен в [таблице](#Par190) 7 приложения 1 к настоящему Положению.

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

Рекомендуемые размеры коэффициентов квалификации для должностей «спортсмен», «спортсмен-инструктор» приведены в [таблице](#Par205) 8 приложения 1 к настоящему Положению.

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

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

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

49. Рекомендуемые размеры выплат за опыт и достижения работникам, имеющим государственные и ведомственные звания и награды, приведены в [таблице](#Par1075) 9 Приложения 1 к настоящему Положению.

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

50. 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 процентов;

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

51. Применение выплат, предусматривающих особенности работы, условий труда, установленных пунктами 47-51 настоящего Положения, не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

52. Иные выплаты, устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, определенных планом финансово-хозяйственной деятельности, исходя из объемов субсидий, предоставляемых из бюджета муниципального образования на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

VII. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения

53. Фонд оплаты труда работников формируется из расчёта на 12 месяцев, исходя из объёма субсидий, предоставляемых из бюджета муниципального образования город Пыть-Ях на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

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

55. 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.

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

57. Отдел по физической культуре и спорту администрации города Пыть-Яха 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.

58. Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, разрабатывается учреждением и утверждается отделом по физической культуре и спорту администрации города.

59. 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.

VIII. Заключительные положения

60. Учреждение с целью согласования структуры и предельной штатной численности учреждения, в соответствии с пунктом 58 настоящего Положения, направляет в Отдел по физической культуре и спорту Администрации города Пыть-Яха предложения об изменении структуры, предельной штатной численности учреждения, в случаях:

-наделения учреждения дополнительными функциями и полномочиями;

-реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования), изменения типа учреждения;

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

61. В случае необходимости урегулирования отдельных вопросов общего характера при построении и применении системы оплаты труда учреждением в Положении о системе оплаты труда учреждения могут быть включены вопросы общего характера, за исключением установления дополнительных выплат, доплат и надбавок, не указанных в составе основных разделов настоящего Положения и (или) установление которых противоречит требованиям к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 3 ноября 2016 № 431-п «О Требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

62. Особенности оплаты и нормирования труда тренерского состава, установлены в приложении 2 к настоящему Положению.

Приложение 1

к Положению об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта муниципального образования городской округ город Пыть-Ях

Таблица 1

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Должностной оклад (оклад), руб. |
| 1 | 2 | 3 |
| ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 февраля 2012 года № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта») |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта первого уровня |
| 2 квалификационный уровень | Спортсмен; спортсмен – ведущий | 4514 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня |
| 1 квалификационный уровень | Инструктор по спорту; инструктор по адаптивной физической культуре; спортсмен-инструктор; техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники | 4544 |
| 2 квалификационный уровень | Администратор тренировочного процесса; инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций; инструктор-методист по адаптивной физической культуре; тренер | 5926 |
| 3 квалификационный уровень | Специалист по подготовке спортивного инвентаря; старшие: инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций; инструктор-методист по адаптивной физической культуре | 6385 |
| ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ(утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих») |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» |
| 1 квалификационный уровень | Делопроизводитель; секретарь; кассир | 4013 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» |
| 1 квалификационный уровень | Администратор; секретарь руководителя; инспектор по кадрам  | 4392 |
| 2 квалификационный уровень | Заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутри должностная категория | 4612 |
| 3 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутри должностная категория | 4841 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» |
| 1 квалификационный уровень | Инженер по охране труда; специалист по кадрам; документовед | 5600 |
| 2 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутри должностная категория | 5881 |
| 3 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутри должностная категория | 6172 |
| 4 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» | 6481 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» |
| 3 квалификационный уровень | Директор (начальник, заведующий) другого обособленного структурного подразделения | 9550 |

Таблица 2

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих и размеры окладов (должностных окладов)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Профессиональный квалификационный уровень | Наименование профессий рабочих | Размер разряда работника в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих | Размер должностного оклада (рублей) |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» |
| 1.1. | 1 квалификационный уровень |  Гардеробщик; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; дворник; сторож (вахтер); приемщик пункта проката | 1 | 4493 |
| Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | 2 | 4596 |
| Ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений; плотник; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; водитель снегохода | 3 | 4493 |
| 2. | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» |
| 2.1. | 1 квалификационный уровень | Слесарь-ремонтник; плотник; рабочий по комплексному обслуживанию зданий | 4 | 4648 |
|  |

Таблица 3

Перечень и размеры компенсационных выплат

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п  | Наименование выплаты  | Размер выплаты  | Условия осуществления выплаты (фактор, обусловливающий получение выплаты)  |
| 1  | 2  | 3  | 4  |
| 1. | Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда | не менее 4% от должностного оклада | Заключение специальной оценки условий труда.Выплата осуществляется в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации |
| 2.  | Доплата за совмещение профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором  | до 100% к должностному окладу работника  | Выплата осуществляется в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации и не учитывается для исчисления других компенсационных выплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях  |
| 3.  | Доплата за выполнение сверхурочной работы  | в полуторном размере - за первые два часа работы;в двойном размере - за последующие часы.Расчет производится от части 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 часов до 6 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 к заработной плате  | 1,7  | Выплаты устанавливаются в соответствии со статьями 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации и решением Думы города Пыть-Яха от 17.02.2006 № 635 «О гарантиях, компенсациях и выплатах социального характера для лиц, проживающих в городе Пыть-Яхе и работающих в организациях, финансируемых из городского бюджета» |
| 7. | Процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях  | до 50%  |

Таблица 4

Размеры выплат за выслугу лет

|  |  |
| --- | --- |
| 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 |

Таблица 5

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% |

Таблица 6

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей учреждений и его заместителей и средней заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей)

|  |  |
| --- | --- |
| Предельный уровень (руководитель/ работник) | Предельный уровень (заместитель руководителя, /работник) |
| 1 | 2 |
| 4 | 4 |

Таблица 7

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Уровень квалификации | Рекомендуемый размер коэффициента квалификации для работников, занимающих должности работников физической культуры и спорта в % от оклада | Рекомендуемый размер коэффициента квалификации для педагогических работников (кроме тренерского состава) в % от оклада |
| Высшая квалификационная категория | до 0,8 | до 0,35 |
| Первая квалификационная категория | до 0,5 | до 0,2 |
| Вторая квалификационная категория (при наличии) | до 0,3 | до 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. Вторая квалификационная категория присваивается приказом учреждения.

Таблица 8

Размеры коэффициентов квалификации для должностей

«спортсмен», «спортсмен-инструктор»

|  |
| --- |
| Рекомендуемые размеры коэффициента квалификации (%) |
| Кандидат в мастера спорта | Мастер спорта России, гроссмейстер России | Мастер спорта России международного класса | Мастер спорта России международного класса - призер всероссийских соревнований | Мастер спорта России международного класса - призер международных соревнований |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| до 1 |  До 1,5 | до 2 | до 2,5 |  до 3,5 |

Таблица 9

Размер выплат за опыт и достижения работникам, имеющим государственные

и ведомственные звания и награды

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование выплаты | Рекомендуемые размеры выплат в процентах к должностному окладу |
| 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» | до 60% |
| 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» | до 40% |
| За спортивные звания «Мастер спорта России международного класса»,«Гроссмейстер России»,«Мастер спорта СССР международного класса»,«Гроссмейстер СССР»,За почетный знак «Отличник физической культуры и спорта» | до 20% |
| За почетное звание «Заслуженный учитель Российской Федерации» | до 15% |
| Нагрудный знак «Почетный работник образования Российской Федерации», награды, почетные грамоты Губернатора и Думы Ханты-Мансийского автономного округа-Югры, благодарность Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – ЮгрыПочетная грамота Министерства образования России | до 10% |
| Другие ведомственные награды и звания  | до 5% |

Приложение 2
к Положению об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта муниципального образования городской округ город Пыть-Ях

Особенности оплаты и нормирования труда тренерского состава

1. Оплата труда тренеров осуществляется по часовому методу расчета тренерской работы за ставку заработной платы устанавливается в объеме 24 часа в неделю на этапах спортивной подготовки.

2. Почасовая оплата труда тренерского состава организации применяется:

- за часы тренерской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего тренера, на период не свыше двух месяцев.

Размер оплаты труда за один час тренерской работы, определяется путем деления должностного оклада тренера за установленную норму часов тренерской работы в неделю (месяц, год) на среднемесячное количество рабочих часов с начислением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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

При отсутствии федеральных стандартов спортивной подготовки по виду спорта рекомендуется применять параметры, приведенные в таблице [1](#Par533) 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.

Таблица 1

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

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| N 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 | до 6 |
| 1 | Спортивно-оздоровительный | Весь период | 10 | 30 | до 6 |
| 2 | Начальной подготовки | До одного год | устанавливается учреждением | 25 | до 6 |
| Свыше одного года | 20 | до 8 |
| 3 | Тренировочный | До двух лет | устанавливается учреждением | 14 | до 12 |
| Свыше двух лет | 12 | до 18 |
| 4 | Совершенствования спортивного мастерства | Весь период | 1 | 10 | до 24 |
| 5 | Высшего спортивного мастерства | Весь период | 1 | 8 | до 32 |

Таблица 2

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

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Этап спортивной подготовки спортсменов | Период спортивной подготовки | Оптимальная/допустимая наполняемость групп, человек | Максимальный объем тренировочной нагрузки (часов за неделю), в т.ч. по (индивидуальным планам) |
| спорт слепых | спорт глухих | спорт лиц с поражением ОДА | спорт лиц с интеллектуальными нарушениями  |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Спортивно-оздоровительный | все периоды | 6/12 | 8/15 | 5/8 | 8/15 | до 6 |
| Начальной подготовки | до года | 5/12 | 12/15 | 5/8 | 10/15 | до 6 |
| свыше года  | 5/12 | 10/15 | 4/8 | 9/15 | до 9 |
| Тренировочный (этап спортивной специализации) | до года | 4/9 | 8/9 | 2/8 | 5/9 | до 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 |
| Высшего спортивного мастерства | все периоды | 2/3 | 2/3 | 1/3 | 2/3 | до 32 |

Примечание:

Для занимающихся с тяжелыми сочетанными дефектами и поражениями формирование групп по численности осуществляется в индивидуальном порядке (с учётом 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%.

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

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

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

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

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

5. 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.

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

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

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

Таблица 3

Рекомендуемый размер норматива оплаты труда
тренера, за подготовку одного занимающегося

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Этапы многолетней подготовки спортсменов | Период подготовки (лет) | Рекомендуемый размер норматива оплаты труда, в % от должностного оклада тренера, за подготовку одного спортсмена |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Высшего спортивного мастерства | весь период | до 39 |
| 2 | Совершенствования спортивного мастерства | весь период | до 24 |
| 3 | Тренировочный (этап спортивной специализации) | до 2-х лет | до 9 |
| свыше 2-х лет | до 15 |
| 4 | Начальной подготовки | до года | до 3 |
| свыше года | до 6 |
| 5 | Спортивно-оздоровительный | весь период | до 2,2 |

Таблица 4

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Этап спортивной подготовки спортсменов | Период спортивной подготовки (лет) | Рекомендуемый 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 | 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 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.

9. Оплата труда в спортивно-оздоровительных группах и на этапе начальной подготовки (оплата по «подушевому» или «почасовому» методам расчета) устанавливается локальным нормативным актом учреждения по согласованию с Отделом по физической культуре и спорту Администрации города Пыть-Ях. При применении нормативов за одного занимающегося оплата труда производится по фактической численности спортсменов в группе в пределах установленного максимального количества.

10. 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 определяются локальным нормативным актом учреждения по согласованию с Отделом по физической культуре и спорту Администрации города Пыть-Ях.

11. Рекомендуемые размеры норматива стимулирования за подготовку спортсмена высокого класса устанавливаются в соответствии с [таблицей](#Par795) 5 настоящего приложения.

Таблица 5

Рекомендуемый размер норматива стимулирования
за подготовку и (или) участие в подготовке одного 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 соревнованиях

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №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\* | Руководителями иным специалистам\*\* |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1. Официальные международные спортивные соревнования
 |
| 1.1 | Олимпийские, Паралимпийские, Сурдлимпийские,  | 1 | до 200 | до 20 | до 10 |
| 2-3 | до 160 | до 16 | до 8 |
| чемпионат мира | 4-6 | до 100 | до10 | до 5 |
| участие | до 80 | до 8 | до 4 |
| 1.2 | Кубок мира (сумма этапов или финал), чемпионат Европы | 1 | до 160 | до 16 | до 8 |
| 2-3 | до 100 | до10 | до 5 |
| 4-6 | до 80 | до 8 | до 4 |
| участие | до 60 | до 6 | до 3 |
| 1.3 | Кубок Европы (сумма этапов или финал), первенство мира | 1 | до 100 | до10 | до 5 |
| 2-3 | до 80 | до 8 | до 4 |
| 4-6 | до 60 | до 6 | до 3 |
| участие | до 40 | до 4 | до 2 |
| 1.4 | Этапы кубка мира, первенство Европы, Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский фестиваль | 1 | до 80 | до 8 | до 4 |
| 2-3 | до 60 | до 6 | до 3 |
| 4-6 | до 40 | до 4 | до 2 |
| участие | до 20 | до 2 | до 1 |
| 1.5 | Прочие официальные международные спортивные соревнования | 1 | до 60 | до 6 | до 3 |
| 2-3 | до 40 | до 4 | до 2 |
| 1. 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 | до10 | до 5 |
| 2-3 | до 80 | до 8 | до 4 |
| 4-6 | до 60 | до 6 | до 3 |
| 2.2 | Первенство России (среди молодежи), Спартакиада молодежи (финал) | 1 | до 80 | до 8 | до 4 |
| 2-3 | до 60 | до 6 | до 3 |
| 4-6 | до 40 | до 4 | до 2 |
| 2.3 | Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), спартакиада спортивных школ (финалы), Спартакиада учащихся (финалы) | 1 | до 60 | до 6 | до 3 |
| 2-3 | до 40 | до 4 | до 2 |
| 4-6 | до 20 | до 2 | до 1 |
| 2.4 | Прочие межрегиональные и всероссийские официальные спортивные соревнования | 1 | до 40 | до 4 | до 2 |
| 2-3 | до 20 | до 2 | до 1 |
| 1. 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 | до10 | до 5 |
| 2-3 | до 80 | до 8 | до 4 |
| 4-6 | до 60 | до 6 | до 3 |
| 3.2 | За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Первенстве России (среди молодежи);На Спартакиаде молодежи (финалы) | 1 | до 80 | до 8 | до 4 |
| 2-3 | до 60 | до 6 | до 3 |
| 4-6 | до 40 | до 4 | до 2 |
| 3.3 | За подготовку команды (членов команды), занявшей места: Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), спартакиада спортивных школ (финалы), Спартакиада учащихся (финалы) | 1 | до 60 | до 6 | до 3 |
| 2-3 | до 40 | до 4 | до 2 |
| 4-6 | до 20 | до 2 | до 1 |
| 3.4 | За подготовку команды (членов команды), занявшей места на прочих межрегиональных и всероссийских официальных спортивных соревнованиях | 1 | до 40 | до 4 | до 2 |
| 2-3 | до 20 | до 2 | до 1 |

Примечания:

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

2К 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.