

**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 город Пыть-Яха

 В соответствии со статьями 134, 135, 144, 145 Трудового Кодекса Российской Федерации, Федеральным законом Российской Федерации от 06.10.2003 №131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", совершенствования оплаты труда работников муниципальных учреждений в сфере физической культуры и спорта:

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» (Н.В. Чурсанова), Муниципальное бюджетное учреждение Спортивная школа (А.С. Вагин) и Муниципальное бюджетное учреждение Спортивная школа олимпийского резерва (С.В. Вагин) в срок до 01.12.2020:

2.1. Привести в соответствие положение о системе оплаты труда работников, учреждений физической культуры и спорта, подведомственных отделу по физической культуре и спорту.

2.2. Предоставить в отдел по физической культуре и спорту администрации города Пыть-Яха (А.Л. Кириллов) утвержденные положения об оплате труда работников учреждений физической культуры и спорта, подведомственных отделу по физической культуре и спорту.

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 01.01.2021.

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»;

- постановление администрации города от 29.08.2016 №222-па «О внесении изменений в постановление администрации города от 07.11.2014 №255-па «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта, подведомственных отделу по физической культуре и спорту администрации города Пыть-Яха»;

- постановление администрации города от 28.05.2018 №131-па «О внесении изменений в постановление администрации города от 07.11.2014 №255-па «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта, подведомственных отделу по физической культуре и спорту администрации города Пыть-Яха»;

- постановление администрации города от 31.10.2018 №351-па «О внесении изменений в постановление администрации города от 07.11.2014 №255-па «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта, подведомственных отделу по физической культуре и спорту администрации города Пыть-Яха»;

- постановление администрации города от 21.11.2019 №464-па «О внесении изменений в постановление администрации города от 07.11.2014 №255-па «Об утверждении положения об оплате 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 (направление деятельности – социальная сфера).

Глава города Пыть-Яха А.Н. Морозов

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

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 134, 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации и 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;

-иные выплаты;

-порядок формирования фонда оплаты труда учреждения;

-заключительные положения.

1.2. 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 - выпускник профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в возрасте до 35 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 (статус однократно действителен в течение 3-х лет с момента заключения сотрудником трудового договора);

- 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».

1.3. Заработная плата работников учреждения формируется из:

-оклада (должностного оклада),

-компенсационных выплат;

-стимулирующих выплат;

-иных выплат, предусмотренных законодательством и настоящим Положением.

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

1.5. Ежемесячный размер заработной платы работников учреждения полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, устанавливаемой трехсторонним соглашением «О минимальной заработной плате в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре».

1.6. 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.

1.7. Приведение Положения о системе оплаты труда работников учреждения в соответствие с настоящим Положением не должно повлечь увеличение доведенных лимитов учреждению, направляемых на фонд оплаты труда.

1.8. 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.

2. Основные условия оплаты труда

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

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

Таблица 1

**ПКГ должностей руководителей, специалистов, служащих**

**и работников учреждения и размеры окладов (должностных**

**окладов)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Оклад (должностной оклад), руб. |
| 1 | 2 | 3 |
| ПКГ должностей руководителей, специалистов и служащих (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 247н) |
| ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня" |
| 1 квалификационный уровень | Кассир | 8812 |
| ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня" |
| 1 квалификационный уровень | Администратор; секретарь руководителя; инспектор по кадрам; техник | 9423 |
| 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 | 9779 |
| 4 квалификационный уровень | Механик | 10545 |
| ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня" |
| 1 квалификационный уровень | Специалист по кадрам; юрисконсульт; документовед | 11368 |
| 2 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория | 11822 |
| 3 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория | 12290 |
| 4 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий" | 12787 |

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 мая 2008 года N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих", согласно таблице 2 настоящего Положения.

Таблица 2

**ПКГ общеотраслевых профессий рабочих и размеры окладов**

**(должностных окладов)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Профессиональный квалификационный уровень | Наименование профессий рабочих | Размер оклада (должностного оклада), руб. |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня" |
| 1.1. | 1 квалификационный уровень | Гардеробщик; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; дворник; сторож (вахтер); кладовщик; приемщик пункта проката;  | 8500 |
|  |  | Уборщик производственных помещений | 8562 |
| Ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений; водитель снегохода | 8624 |
| 1.2. | 2 квалификационный уровень | Профессии рабочих, отнесенных к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" старший по смене) | 8634 |
| 2. | ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня" |
| 2.1. | 1 квалификационный уровень | Водитель автомобиля; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;  | 8643 |

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

Таблица 3

**Размеры окладов (должностных окладов) по должностям,**

**не включенным в ПКГ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Наименование должностей | Размер оклада (должностного оклада), руб. |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Инструктор по спорту | 8571 |
| 2. | Инструктор по адаптивной физической культуре | 8571 |
| 3. | Техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники | 8571 |
| 4. | Инструктор-методист | 11893 |
| 5. | Инструктор-методист по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту | 11893 |
| 6. | Тренер | 10300 |
| 7. | Старший тренер (по виду спорта, спортивной дисциплине) | 11330 |
| 8. | Тренер по адаптивному виду спорта | 10300 |
| 9. | Специалист по обслуживанию и ремонту спортивного инвентаря и оборудования | 12631 |
| 10. | Специалист по подготовке спортивного инвентаря | 12631 |
| 11. | Старший инструктор-методист | 12631 |
| 12. | Старший инструктор-методист по адаптивной физической культуре | 12631 |
| 13. | Методист | 11822 |
| 14. | Делопроизводитель | 8812 |
| 15. | Специалист по охране труда | 11368 |
| 16. | Специалист по закупкам | 11368 |
| 17. | Начальник отдела | 14817 |
| 18. | Заместитель директора (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения | 16191 |

Примечание:

- приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2015 года №798н «Об утверждении профессионального стандарта "Руководитель организации (подразделения организации), осуществляющей деятельность в области физической культуры и спорта».

- приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 28 марта 2019 года №191н «Об утверждении профессионального стандарта "Тренер".

- приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 4 августа 2014 года №524н «Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в области охраны труда».

- приказ Комитета РФ по физической культуре и туризму от 30 ноября 1995 года №325 «О рекомендуемых штатах физкультурно-оздоровительных и спортивных сооружений».

- приказ Министерства спорта Российской Федерации от 30 октября 2015 года №999 «Об утверждении требований к обеспечению подготовки спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации»

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

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

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

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

3. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат

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

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

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

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

3.2. Выплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со 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.

3.3. Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) 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.

3.4. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается в соответствии со статьями 315 – 317 Трудового кодекса Российской Федерации и решением 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».

3.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

3.6. Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже размеров, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашениями и коллективными договорами.

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

Таблица 4

**Перечень и размеры компенсационных выплат**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование выплаты | Размер выплаты | Условия осуществления выплаты (фактор, обусловливающий получение выплаты) |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда | не менее 4% от оклада (должностного оклада) | Заключение специальной оценки условий труда.Выплата осуществляется в соответствии со статьей 147 ТК РФ |
| 2. | Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором | доплата в разнице окладов, в пределах сметных ассигнований учреждения, но не свыше месячного фонда заработной платы отсутствующего работника за время фактического замещения; | Выплата осуществляется в соответствии со статьей 151 ТК РФ |
| 3. | Доплата за выполнение сверхурочной работы | в полуторном размере - за первые два часа работы;в двойном размере - за последующие часы.Расчет производится от части оклада (должностного оклада), приходящейся на один час работы | Выплата осуществляется в соответствии со статьей 152 ТК РФ.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, включая все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной для них системой оплаты труда. | Выплата осуществляется в соответствии со статьей 153 ТК РФ |
| 5. | Доплата за работу в ночное время | не менее 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 ТК РФ, Постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года N 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 ТК РФ и решением 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». |
| 7. | Процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях  | до 50% |

4. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат,

критерии их установления

4.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, с учетом доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств из бюджета муниципального образования и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

4.2. К стимулирующим выплатам относятся:

-выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

-выплаты за качество выполняемых работ ;

-выплата за выслугу лет;

-премиальные выплаты по итогам работы.

4.3. 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.

4.4. Работникам 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, Паралимпийских, Сурдлимпийских игр и иных значимых официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях;

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

4.5. Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты, за качество выполняемых работ определяется локальным нормативным актом учреждения, в процентах от должностного оклада или в абсолютном размере, но не более 15 процентов оклада (должностного оклада).

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на срок не более года, выплата за качество выполняемых работ устанавливается ежеквартально.

4.6. Рекомендуемые размеры стимулирующих выплат работникам за результативное участие в подготовке спортсмена высокого класса в видах спорта (спортивных дисциплинах), включенных в программу Олимпийских, Паралимпийских, Сурдлимпийских игр и иных значимых официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях, приведены в таблице 5 приложения 1 настоящего Положения.

4.7. КЭД устанавливается отдельным категориям работников учреждения для обеспечения достигнутого уровня соотношений средней заработной платы отдельных категорий работников бюджетной сферы к среднемесячному доходу от трудовой деятельности (иным установленным показателям) в соответствии со значениями, установленными Указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", от 28 декабря 2012 года N 1688 "О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей" (определяется на основе статистических данных Федеральной службы государственной статистики).

4.8. Перечень должностей работников учреждения, в отношении которых реализуется план мероприятий по поэтапному повышению заработной платы, порядок и условия повышения оплаты труда, а также размер применения (установления) КЭД устанавливается приказом учреждения.

4.9. Работникам учреждения устанавливается выплата за выслугу лет в процентном отношении к должностному окладу (к размеру ставки заработной платы) согласно таблице 5 настоящего Положения.

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

В стаж работы для установления надбавок за выслугу лет могут включаться иные периоды работы (службы), опыт и знания по которой необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности, на основании решения комиссии по установлению трудового стажа учреждения. Работникам учреждения устанавливается выплата за выслугу лет в процентном отношении к должностному окладу (к размеру ставки заработной платы).

Таблица 5

Размеры выплат за выслугу лет

|  |  |
| --- | --- |
| Показатель | Размер выплаты за выслугу лет в процентах к должностному окладу (к размеру ставки заработной платы) |
| от 5 до 10 лет | 5 |
| от 10 до 20 лет | 10 |
| от 20 до 25 лет | 20 |
| свыше 25 лет | 25 |

4.9. 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 1,5 месячных фондов 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.

Примерный перечень показателей, за которые производится снижение размера выплаты по итогам работы за календарный год согласно таблице 6 настоящего Положения.

Таблица 6

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

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

4.10. Стимулирующие выплаты работникам учреждения устанавливаются руководителем 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).

4.11. 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.

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

1. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения,

 заместителей руководителя.

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

5.2. Должностной оклад руководителя учреждения, заместителей руководителя устанавливается трудовым договором в соответствии с настоящим Положением.

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

Таблица 7

Размеры должностных окладов руководителя учреждения,

его заместителей

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должностей | Должностной оклад (оклад), руб. |
| Директор учреждения: |  |
| 1 группа по оплате труда руководителей | 37697 |
| 2 группа по оплате труда руководителей | 33927 |
| 3 группа по оплате труда руководителей | 30534 |
| 4 группа по оплате труда руководителей | 29007 |
| Заместитель директора: |  |
| 1 группа по оплате труда руководителей | 33927 |
| 2 группа по оплате труда руководителей | 30534 |
| 3 группа по оплате труда руководителей | 27480 |
| 4 группа по оплате труда руководителей | 26106 |

Отнесение к группам по оплате труда руководителей учреждений физической культуры и спорта производится по 4 группам в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

5.3. 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 3 настоящего Положения.

Повышающие коэффициенты руководителям Учреждений и их заместителям не устанавливаются.

5.4. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на повышение заинтересованности руководителя учреждения в повышении эффективности работы учреждения.

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

Целевые показатели эффективности работы руководителя учреждения, критерии оценки эффективности и результативности его работы за год установлены в таблице 8 настоящего Положения.

Таблица 8

Целевые показатели эффективности работы руководителя учреждения

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| № | Целевые показатели эффективности | Значение показателя | Форма отчетности содержащая информацию о выполнении |
| **1** | Обеспеченность организации кадрами, (отсутствие вакансий) | 95-100%- 5 баллов**,**90-94% - 4 балла,85-89% - 3 балла,80-84% - 2 балла,ниже 80% - 0 баллов | Отчет руководителя учреждения (раз в год) |
| **2** | Предписания контролирующих органов | Отсутствие предписаний – 5 балловНаличие предписаний, но устранённое в данный срок- 3 баллаНаличие не устраненныхпредписаний – минус 5 баллов | Отчет руководителя учреждения (раз в год) |
| **3** | Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности | Отсутствие - 5 балловНаличие - 0 баллов | Отчет руководителя учреждения (раз в год) |
| **4** | Отсутствие задолженности по заработной плате в установленные локальными нормативными актами сроки выплаты | Отсутствие – 5 балловНаличие - 0 баллов | Отчет руководителя учреждения (раз в год) |
| **5** | Наличие сайта учреждения, своевременнаяактуализация информации, размещенной на сайте | Наличие - 5 балловОтсутствие – 0 баллов | Отчет руководителя учреждения (раз в год) |
| **6** | 1.Отсутствие чрезвычайных происшествий за время обслуживания и эксплуатации зданий, инженерных сетей2.Отсутствие случаев производственноготравматизма с тяжелым и смертельнымисходом | Отсутствие – 5 балловНаличие 1 показатель - 0 баллов;Наличие (2 показатель) – минус 5 баллов | Отчет руководителя учреждения (раз в год) |
| **7** | Исполнение муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ)  | 95% и более – 5 балловменее 95% - 0 баллов | Отчет руководителя учреждения (раз в год) |
| **8** | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны населения на предоставляемые услуги | Отсутствие – 5 балловНаличие - 0 баллов | Отчет руководителя учреждения (раз в год)  |
| **9** | Исполнение протокольных решений заседаний комиссий; качественное и своевременное выполнение требований правовых актов, регулирующих отношения в сфере деятельности учреждения; своевременное и квалифицированное, письменное (устное) исполнение распоряжений, поручений, заданий, принятых на вышестоящем уровне управления.  | Исполнение – 5 балловНеисполнение – 0 баллов | Отчет руководителя учреждения (раз в год) |
| **10** | Участие учреждения в муниципальных, региональных, федеральныхконкурсах и рейтингах. | Участие – 5 балловНе участие - 0 баллов | Отчет руководителя учреждения (раз в год)  |

Максимальное количество баллов – 50

1 балл приравнивается к денежному эквиваленту 0,03 месячного фонда оплаты труда.

Вопрос установления руководителю Премии и определения её размера рассматривается на балансовой комиссии с учетом выполнения целевых показателей эффективности работы, обозначенных в таблице 8 настоящего Положения.

5.5. Стимулирующие и иные выплаты руководителю учреждения устанавливаются в соответствии с пунктами 4.1, 4.2, 6.3, 6.4, 6.9, 6.10 настоящего Положения.

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

5.7. 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 1:4.

5.8. 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.

6. Иные выплаты.

6.1. В целях повышения эффективности и устойчивости работы учреждения, учитывая особенности и специфику его работы, а также с целью социальной защищенности работникам учреждения устанавливаются иные выплаты.

К иным выплатам отнесены следующие выплаты:

-единовременная выплата молодым специалистам;

-единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

-единовременное премирование к праздничным дням и профессиональным праздникам;

- выплаты, предусматривающие особенности работы, условий труда.

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

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

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

6.3. Работникам учреждения один раз в календарном году при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается единовременная выплата в размере двух месячных фондов оплаты труда по основной занимаемой должности.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется по основному месту работы и основной занимаемой должности (профессии) и не зависит от итогов оценки труда работника.

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.

 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 единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска для всех работников учреждения определяется коллективным договором или локальным актом учреждения.

 6.4. При наличии обоснованной экономии фонда оплаты труда работникам, руководителям, заместителям руководителя выплачивается единовременная выплата к праздничным датам и профессиональным праздникам:

- День города Пыть-Яха,

- День образования Ханты-Мансийского автономного округа-Югры,

- День физкультурника.

 Размер разовой выплаты не должен превышать 10 тысяч рублей.

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

- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);

- коэффициент квалификации;

- коэффициент специфики работы;

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

6.6. 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.

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

Таблица 9

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

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

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.

6.8. 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.

6.9. Рекомендуемые размеры выплат за опыт и достижения работникам, имеющим государственные и ведомственные звания и награды, приведены в таблице 10 настоящего Положения.

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

Таблица 10

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Наименование выплаты | Рекомендуемые размеры выплат в процентах к должностному окладу |
| 1. | За почетное звание "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации";За государственные награды, включая почетные звания Российской Федерации и СССР;За почетные спортивные звания "Заслуженный тренер России", "Заслуженный мастер спорта России", "Заслуженный мастер спорта СССР" | 50% |
| 2. | За почетный знак "За заслуги в развитии физической культуры и спорта", За почетное звание "Заслуженный деятель физической культуры и спорта Ханты-Мансийского автономного округа - Югры" | 40% |
| 3. | За спортивные звания "Мастер спорта России международного класса","Гроссмейстер России","Мастер спорта СССР международного класса","Гроссмейстер СССР",За почетный знак "Отличник физической культуры и спорта" | 20% |
| 4. | За почетное звание "Заслуженный учитель Российской Федерации" | 15% |
| 5. | Нагрудный знак "Почетный работник образования Российской Федерации", награды, почетные грамоты Губернатора и Думы Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, благодарность Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры | 10% |
| 6. | Другие ведомственные награды и звания | 5% |

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

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

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

6.11. Применение выплат, предусматривающих особенности работы, условий труда, установленных пунктами 6.6. – 6.9. настоящего Положения, не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

6.12. Иные выплаты, устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, с учётом доведённых бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств муниципального образования городской округ город Пыть-Ях и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

7. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения

7.1. Годовой 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.

7.2. Годовой фонд оплаты труда учреждения определяется суммированием окладного фонда (должностных окладов) и фондов компенсационных и стимулирующих выплат, а также иных выплат (кроме единовременного премирования к праздничным дням и профессиональным праздникам), 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).

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

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

7.5. 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.

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

7.7. В перечень должностей относящихся к основному персоналу непосредственно оказывающих услуги (выполняющих работы), учреждений включаются:

- тренер

- старший тренер

- инструктор по спорту

- инструктор-методист

- старший инструктор-методист

- начальник отдела (непосредственно связанного с реализацией программ спортивной подготовки)

7.8. Учреждение предусматривает поэтапное снижение доли оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты учреждения до 40 процентов от общего годового фонда оплаты труда учреждения.

8. Заключительные положения

8.1. Учреждения ежегодно согласовывает структуру и предельную штатную численность учреждения с Отделом по физической культуре и спорту Администрации города Пыть-Яха, в срок до 25 декабря года предшествующего плановому году.

8.2. Предложения об изменении структуры, предельной штатной численности учреждения, предоставляются в течение года в Отдел по физической культуре и спорту Администрации города Пыть-Яха для согласования, 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.

8.3. 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 муниципальных учреждений.

8.4. Особенности оплаты и нормирования труда тренерского состава согласно приложению 1 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

Особенности оплаты и нормирования труда тренерского состава

Согласно положениям статьи 129 Трудового кодекса Российской Федерации за выполнение нормы труда определенной сложности за единицу времени устанавливается тарифная ставка – фиксированный размер оплаты труда без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

1. Оплата труда тренеров осуществляется с использованием метода:

 «Почасовой» метод. Расчет оклада (должностного оклада) (До) производится по формуле:

До = Об x Кн /24 x S,

где Об – базовый оклад по должности, предусмотренный локальными нормативными актами Учреждений (например, положением об оплате труда, коллективным договором);

Кн – количество часов в неделю проводимых тренером тренировочных занятий согласно утвержденному в Учреждение графику (расписанию) тренировочных занятий;

S – коэффициент специализации.

2. Тренерам, тренерам по адаптивной физической культуре и спорту, осуществляющим спортивную подготовку, устанавливается ставка заработной платы за норму часов непосредственно тренерской работы 24 часа в неделю.

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

При этом учитывается, что в рабочее время тренеров, тренеров по адаптивной физической культуре и спорту, осуществляющих спортивную подготовку, включается тренерская работа, индивидуальная работа со спортсменами, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами спортивных и иных мероприятий, проводимых со спортсменами, участие в работе коллегиальных органов управления учреждением.

При 40-часвой рабочей неделе за ставку заработной платы в рабочее время тренера входит как непосредственно тренерская работа, выполняемая во взаимодействии со спортсменами (24 часа в неделю), так и иная, в том числе методическая работа (16 часов в неделю), что должно быть учтено при комплектовании групп по этапам спортивной подготовки.

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](#Par999), 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 | 6 |
| 1 | Спортивно-оздоровительный | Весь период | 10 | 30 | до 6 |
| 2 | Начальной подготовки | До одного года | устанавливается учреждением | 25 | 6 |
| Свыше одного года | 20 | 8 |
| 3 | Тренировочный | До двух лет | устанавливается учреждением | 14 | 12 |
| Свыше двух лет | 12 | 18 |
| 4 | Совершенствования спортивного мастерства | Весь период | 1 | 10 | 24 |
| 5 | Высшего спортивного мастерства | Весь период | 1 | 8 | 32 |

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, а также в случае**

**отсутствия в них критериев по максимальному и минимальному**

**значениям**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Этап спортивной подготовки спортсменов | Период спортивной подготовки | Оптимальная/допустимая наполняемость групп, человек | 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 | 6 |
| свыше года | 5/12 | 10/15 | 4/8 | 9/15 | 9 |
| Тренировочный (этап спортивной специализации) | до года | 4/9 | 8/9 | 3/8 | 5/9 | 12 |
| второй и третий годы | 3/8 | 6/8 | 3/8 | 5/8 | до 18 |
| четвертый и последующие годы | 3/6 | 5/6 | 2/6 | 5/6 | до 20 |
| Совершенствования спортивного мастерства | все периоды | 2/5 | 4/5 | 2/4 | 3/4 | до 28 |
| Высшего спортивного мастерства | все периоды | 2/3 | 2/3 | 1/3 | 2/3 | до 32 |

Примечание:

Для занимающихся с тяжелыми сочетанными дефектами и поражениями формирование групп по численности осуществляется в индивидуальном порядке (с учетом степени функциональных возможностей), но не более двух групп спортивной подготовки. Допускается работа с несколькими группами (не более двух) по видам спорта (не более двух) до тренировочного этапа включительно.

Допускается проведение тренировочных занятий по индивидуальным планам подготовки одновременно со спортсменами этапов совершенствования спортивного мастерства и высшего спортивного мастерства, при этом объем непосредственной тренерской нагрузки определяется исходя из объема тренировочной нагрузки этапа высшего спортивного мастерства.

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

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. Объем тренерской нагрузки работников рекомендуется определять ежегодно на начало тренировочного периода (спортивного сезона) и устанавливать распорядительным актом учреждения.

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

6. 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.

Тренерам, тренерам по адаптивной физической культуре и спорту, осуществляющим спортивную подготовку, рекомендуется устанавливать стимулирующие выплаты за переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки, в том числе в иную организацию, осуществляющую подготовку спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации.

7. 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.

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

9. Тренерам, тренерам по адаптивной физической культуре и спорту, осуществляющим спортивную подготовку, рекомендуется устанавливать стимулирующие выплаты в соответствии с требованиями к результатам реализации программ спортивной подготовки на каждом из этапов спортивной подготовки, определенными в федеральных стандартах спортивной подготовки по видам спорта.

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 ФКиС.

11. Возраст занимающихся на этапах подготовки должен соответствовать федеральным стандартам спортивной подготовки по видам спорта. Решение о проведении занятий с детьми дошкольного возраста принимает руководитель Учреждения при соблюдении обеспечения организационно-методических и медицинских требований в соответствии с возрастными особенностями юных спортсменов, а также при наличии оформленного в письменной форме согласия одного из родителей (законного представителя) ребёнка

14. Рекомендуемые размеры норматива стимулирования за подготовку спортсмена высокого класса устанавливаются в соответствии с таблицей 3 настоящего приложения.

Таблица 3

**Рекомендуемый размер норматива стимулирования за подготовку**

**и (или) участие в подготовке одного спортсмена высокого**

**класса**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Статус официального спортивного соревнования | Занятое место или участие без учета занятого места | Рекомендуемый размер норматива стимулирования в % к окладу (должностному окладу) тренера, тренера по адаптивной физической культуре и спорту за результативную подготовку одного спортсмена (команды) | Рекомендуемый размер норматива стимулирования в % к окладу (должностному окладу) за подготовку и (или) участие в подготовке одного спортсмена (команды) |
| основной персонал <1> | руководителям и иным специалистам <2> |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1. Официальные международные спортивные соревнования |
| 1.1 | Олимпийские, Паралимпийские, Сурдлимпийские игры, чемпионат мира | 1 | до 200 | до 20 | до 10 |
| 2 - 3 | до 160 | до 16 | до 8 |
| 4 - 6 | до 100 | до 10 | до 5 |
| участие | до 80 | до 8 | до 4 |
| 1.2 | Кубок мира (сумма этапов или финал), чемпионат Европы, Всемирная Специальная Олимпиада | 1 | до 160 | до 16 | до 8 |
| 2 - 3 | до 100 | до 10 | до 5 |
| 4 - 6 | до 80 | до 8 | до 4 |
| участие | до 60 | до 6 | до 3 |
| 1.3 | Кубок Европы (сумма этапов или финал), первенство мира | 1 | до 100 | до 10 | до 5 |
| 2 - 3 | до 80 | до 8 | до 4 |
| 4 - 6 | до 60 | до 6 | до 3 |
| участие | до 40 | до 4 | до 2 |
| 1.4 | Этапы Кубка мира, первенство Европы, Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль | 1 | до 80 | до 8 | до 4 |
| 2 - 3 | до 60 | до 6 | до 3 |
| 4 - 6 | до 40 | до 4 | до 2 |
| участие | до 20 | до 2 | до 1 |
| 1.5 | Прочие официальные международные спортивные соревнования | 1 | до 60 | до 6 | до 3 |
| 2 - 3 | до 40 | до 4 | до 2 |
| 2. Индивидуальные, личные (групп, пар, экипажей) виды программ официальных спортивных соревнований; командные виды программ официальных спортивных соревнований, с численностью команд до 8 спортсменов включительно |
| 2.1. | Чемпионат России, Кубок России (сумма этапов или финал) | 1 | до 100 | до 10 | до 5 |
| 2 - 3 | до 80 | до 8 | до 4 |
| 4 - 6 | до 60 | до 6 | до 3 |
| 2.2. | Первенство России (среди молодежи), Спартакиада молодежи (финалы) | 1 | до 80 | до 8 | до 4 |
| 2 - 3 | до 60 | до 6 | до 3 |
| 4 - 6 | до 40 | до 4 | до 2 |
| 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 | Межрегиональные и всероссийские официальные спортивные соревнования | 1 | до 40 | до 4 | до 2 |
| 2 - 3 | до 20 | до 2 | до 1 |
| 2.5 | Чемпионат, Первенство автономного округа | 1 | до 30 | до 3 | до 2 |
| 2 - 3 | до 15 | до 2 | до 1 |
| 2.6 | Чемпионат, Первенство автономного округа (юниоры и юниорки, юноши и девушки) | 1 | до 20 | до 2 | до 1 |
| 2-3 | до 10 | до 2 | до 1 |
| 3. Официальные спортивные соревнования в командных игровых видах спорта, командные виды программ официальных спортивных соревнований, с численностью команд свыше 8 спортсменов |
| 3.1 | За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Чемпионате России; на Кубке России | 1 | до 100 | до 10 | 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: на Первенстве России (юниоры и юниорки, юноши и девушки); на Спартакиаде спортивных школ (финалы); на Спартакиаде учащихся (финалы) | 1 | до 60 | до 6 | до 3 |
| 2 - 3 | до 40 | до 4 | до 2 |
| 4 - 6 | до 20 | до 2 | до 1 |
| 3.4 | За подготовку команды (членов команды), занявших места на межрегиональных и всероссийских официальных спортивных соревнованиях | 1 | до 40 | до 4 | до 2 |
| 2 - 3 | до 20 | до 2 | до 1 |
| 3.5 | За подготовку команды (членов команды), занявших места на Чемпионате, Первенстве автономного округа | 1 | до 30 | до 3 | до 2 |
| 2 - 3 | до 15 | до 2 | до 1 |
| 3.6 | За подготовку команды (членов команды), занявших места на Чемпионате, Первенстве автономного округа (юниоры и юниорки, юноши и девушки) | 1 | до 20 | до 2 | до 1 |
| 2-3 | до 10 | до 2 | до 1 |

Примечание:

<1> В перечень работников, непосредственно участвующих в подготовке спортсмена высокого класса, включаются должности основного персонала организации (инструкторы-методисты, старшие инструкторы-методисты, тренер, ранее участвовавший в подготовке спортсмена).

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

Размер норматива стимулирования тренера, тренера по адаптивной физической культуре и спорту 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.

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

15.Тренерам, тренерам по адаптивной физической культуре и спорту, осуществляющим спортивную подготовку на начальном и тренировочном этапах, при первичном трудоустройстве по профильной специальности в организации, осуществляющие спортивную подготовку, в течение первых 4 лет рекомендуется устанавливать стимулирующие выплаты к ставке заработной платы в размере до 50%, а также тренерам, осуществляющим наставничество над ними, в размере до 15% к ставке заработной платы.

16. Тренерам и иным специалистам рекомендуется устанавливать дополнительные стимулирующие выплаты по результатам прохождения независимой оценки квалификации и получения соответствующего свидетельства.

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

Порядок

отнесения муниципальных учреждений физической культуры и спорта

города Пыть-Ях к группам по оплате труда руководителей

Показатели отнесения к группам по оплате труда руководителей характеризуют масштаб руководства муниципальным учреждением физической культуры и спорта: численность работников учреждения, количество занимающихся, сменность работы, превышение плановой наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Отнесение к группам по оплате труда руководителей учреждений физической культуры и спорта производится по 4 группам в зависимости от суммы баллов после оценки сложности руководства указанными учреждениями последующим показателям:Показатели | Условия | Кол-во баллов |
| 1. Количество занимающихся | За каждого занимающегося | 0,5 |
| 2. Количество работников учреждения | За каждого работника | 1 |
|  | Дополнительно за каждого работника, имеющего: |  |
|  | - первую квалификационную категорию | 0,5 |
|  | - высшую квалификационную категорию | 1 |
| 3. Наличие в учреждении физической культуры и спорта  |
| - спортивно-оздоровительных групп | За каждую группу | 5 |
| - групп начальной подготовки | За каждую группу | 3 |
| - тренировочных групп | За каждого занимающегося дополнительно | 0,5 |
| - групп совершенствования спортивного мастерства | За каждого занимающегося дополнительно | 2,5 |
| - групп высшего спортивного мастерства | За каждого занимающегося дополнительно | 4,5 |
| 4. Количество спортсменов-разрядников в учреждении (для командных игровых видов спорта стоимость баллов увеличивается на 50%) |
| Массовые спортивные разряды (юношеские спортивные разряды, спортивные разряды 2 и 3) | За каждого спортсмена разрядника | 0,4 |
| 1 спортивный разряд | За каждого спортсмена разрядника | 2 |
|  Кандидат в мастера спорта | За каждого спортсмена разрядника | 3 |
| Мастер спорта | За каждого спортсмена разрядника | 10 |
|  Мастер спорта международного класса | За каждого спортсмена разрядника | 15 |
| Заслуженный мастер спорта | За каждого спортсмена разрядника | 20 |
| 5. Наличие оборудованных и используемых в процессе спортивной подготовки: специализированных спортивных залов, спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования) | За каждый вид | 20 |
| 6. Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно- восстановительного центра с численностью медицинского персонала | За каждый вид | 15 |
| 7. Объекты учреждения расположены в разных микрорайонах города: |  | 30 |

2. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год отделом по физической культуре и спорту на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

3. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено отделом по физической культуре и спорту за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

4. Конкретное количество баллов по показателям, где предусмотрены предельные значения, устанавливается отделом по физической культуре и спорту.

5. При установлении группы по оплате труда руководителей, контингент занимающихся в учреждений физической культуры и спорта, определяется по списочному составу на 1 января.

 6. За руководителями учреждений физической культуры и спорта, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

Группы по оплате труда для руководителей

учреждений физической культуры и спорта (в зависимости от суммы баллов, исчисленной по объемным показателям)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  |
| N п/п | Учреждение физической культуры и спорта | Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей от суммы баллов |
|  |  | 1 группа | 2 группа | 3 группа | 4 группа |
| 1 | Спортивная школа олимпийского резерва (СШОР) | Свыше 350 | До 350 | До 250 | До 200 |
| 2 | Спортивная школа (СШ) | Свыше 500 | До 500 | До 350 | До 200 |
| 3 | Спортивный комплекс | Свыше 1150 | До 1150 | До 1000 | До 750 |