



ПОСТАНОВЛЕНИЕ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА КОГАЛЫМА Ханты-Мансийского автономного округа - Югры

от 21.10.2024

№ 1948

О внесении изменения
в постановление Администрации
города Когалыма
от 21.10.2020 №1902

В соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 03.11.2016 №431-п «О Требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», приказом Департамента физической культуры и спорта ХМАО - Югры от 10.04.2017 №1-нп «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников государственных учреждений физической культуры и спорта, подведомственных Департаменту физической культуры и спорта Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», Уставом города Когалыма:

1. В постановление Администрации города Когалыма от 21.10.2020 №1902 «Об утверждении Положения об оплате труда и стимулирующих выплатах работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта города Когалыма» (далее – постановление) внести следующее изменение:

1.1. Приложение к постановлению изложить в редакции согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Признать утратившими силу следующие постановления Администрации города Когалыма:

2.1. от 16.04.2021 №819 «О внесении изменения в постановление Администрации города Когалыма от 21.10.2020 №1902»;

2.2. от 29.06.2022 №1484 «О внесении изменений в постановление Администрации города Когалыма от 21.10.2020 №1902»;

2.3. от 18.07.2022 №1581 «О внесении изменений в постановление Администрации города Когалыма от 21.10.2020 №1902»;

2.4. от 20.09.2022 №2179 «О внесении изменения в постановление Администрации города Когалыма от 21.10.2020 №1902»;

2.5. от 26.12.2022 №3035 «О внесении изменения в постановление Администрации города Когалыма от 21.10.2020 №1902»;

2.6. от 19.06.2023 №1153 «О внесении изменения в постановление Администрации города Когалыма от 21.10.2020 №1902»;

2.7. от 25.10.2023 № 2102 «О внесении изменений в постановление Администрации города Когалыма от 21.10.2020 №1902».

3. Руководителям муниципальных учреждений физической культуры и спорта города Когалыма привести локальные правовые акты по оплате труда в соответствие с настоящим постановлением.

4. Настоящее постановление вступает в силу с 01.01.2025.

5. Отделу финансово-экономического обеспечения и контроля Администрации города Когалыма (А.А.Рябинина) направить в юридическое управление Администрации города Когалыма текст постановления и приложения к нему, его реквизиты, сведения об источнике официального опубликования в порядке и сроки, предусмотренные распоряжением Администрации города Когалыма от 19.06.2013 №149-р «О мерах по формированию регистра муниципальных нормативных правовых актов Ханты-Мансийского автономного округа – Югры» для дальнейшего направления в Управление государственной регистрации нормативных правовых актов Аппарата Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры.

6. Опубликовать настоящее постановление и приложение к нему в сетевом издании «Когалымский вестник»: KOGVESTI.RU, ЭЛ №ФС 77 – 85332 от 15.05.2023 и разместить на официальном сайте органов местного самоуправления города Когалыма в информационно-телекоммуникационной сети Интернет (www.admkogalym.ru).

7. Контроль за выполнением постановления возложить на заместителя главы города Когалыма Т.И.Черных.

Исполняющий обязанности
главы города Когалыма



**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

Р.Я.Ярема

Сертификат

00F7A71A7A1F35C63679E0059D951A1C25

Владелец Ярема Роман Ярославович

Действителен с 19.07.2024 по 12.10.2025

Приложение
к постановлению Администрации
города Когалыма
от 21.10.2024 № 1948

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА И СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА ГОРОДА КОГАЛЫМА

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 03.11.2016 №431-п, приказом Департамента физической культуры и спорта ХМАО - Югры от 10.04.2017 №1-нп «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников государственных учреждений физической культуры и спорта, подведомственных Департаменту физической культуры и спорта Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников учреждений 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, заместителей руководителя, главного бухгалтера;
- другие вопросы системы оплаты труда;
- порядок формирования фонда оплаты труда учреждения;
- заключительные положения.

1.2. В настоящем Положении используются следующие основные определения:

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

Молодой специалист - гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 6 Федерального закона от 30 декабря 2020 года №489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации»), завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией, в том числе имеющий трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным

образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения;

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

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

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

Остальные понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных ТК РФ и постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 03.11.2016 №431-п «О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

1.3. Заработная плата работников учреждения формируется из:

оклада (должностного оклада);

компенсационных выплат;

стимулирующих выплат;

иных выплат, предусмотренных законодательством и настоящим Положением.

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

1.5. Система оплаты труда работников учреждений установлена в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами Российской Федерации и законами Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.6. Приведение системы оплаты труда работников учреждения в соответствие с настоящим Положением не должно повлечь увеличение расходов учреждения, направляемых на фонд оплаты труда.

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, утвержденными:

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» согласно таблице 1 настоящего Положения;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.02.2012 №165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта» согласно таблице 2 настоящего Положения;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» согласно таблице 3 настоящего Положения;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» согласно таблице 4 настоящего Положения;

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) по должностям работников, не отнесенным к ПКГ, устанавливаются на основе схем окладов (должностных окладов) с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности труда, согласно таблице 5 настоящего Положения.

Наименования должностей включены в таблицу 5 настоящего Положения в соответствии с:

приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.09.2015 №625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»;

приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 11.10.2021 №696н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по пожарной профилактике»;

приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18.11.2014 №896н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по информационным системам»;

приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 2.04.2021 № 274н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда»;

приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19.07.2022 №420н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по информационным ресурсам»;

приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09.03.2022 №109н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом»;

приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.09.2020 №680н «Об утверждении профессионального стандарта «Системный администратор информационно-коммуникационных систем»;

Таблица 1

**Профессиональные квалификационные группы должностей
работников образования**

№ п/п	Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (должностного оклада), руб.
1.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников образования		
1.1.	1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	10634
1.2	2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	15215
1.3.	3 квалификационный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	16159
1.4.	4 квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь; преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	16357

Таблица 2

**ПКГ должностей работников физической культуры и спорта
и размеры окладов (должностных окладов)**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (должностного оклада), руб.
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта первого уровня		
1 квалификационный уровень	Дежурный по спортивному залу; сопровождающий спортсмена-инвалида первой группы инвалидности	6141
2 квалификационный уровень	Спортивный судья; спортсмен; спортсмен-ведущий	8521
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня		
1 квалификационный уровень	Инструктор по адаптивной физической культуре; инструктор по спорту; спортсмен-инструктор; тренер-наездник лошадей; техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники	11121
2 квалификационный уровень	Администратор тренировочного процесса; инструктор-методист по адаптивной	15215

	физической культуре; инструктор - методист физкультурно-спортивных организаций; Медицинская сестра по массажу (медицинский брат) по массажу спортивной сборной команды Российской Федерации; тренер; тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре; хореограф	
3 квалификационный уровень	Начальник водной станции; начальник клуба (спортивного, спортивно-технического, стрелково-спортивного); начальник мастерской по ремонту спортивной техники и снаряжения; специалист по подготовке спортивного инвентаря; старшие: инструктор - методист по адаптивной физической культуре, инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций, тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре	16159
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта третьего уровня		
1 квалификационный уровень	Аналитик (по виду или группе видов спорта); начальник отдела (по виду или группе видов спорта)	17177

Таблица 3

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

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
Квалификационные уровни (квалификационные категории)	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (должностного оклада), руб.
Первый квалификационный уровень	Агент; агент по закупкам; агент по снабжению; дежурный бюро пропусков; делопроизводитель; кассир; комендант; машинистка; секретарь; секретарь-машинистка; секретарь-стенографистка; статистик; стенографистка; табельщик	11327
Второй квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	12510

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
Квалификационные уровни (квалификационные категории)	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (должностного оклада), руб.
Первый квалификационный уровень	администратор; инспектор по кадрам; секретарь руководителя; специалист по работе с молодежью; специалист по социальной работе с молодежью; техник-программист	12055
Второй 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 внутридолжностная категория	12510
Третий квалификационный уровень	Начальник хозяйственного отдела. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	12982
Четвертый квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	13490
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
Квалификационные уровни (квалификационные категории)	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (должностного оклада), руб.
Первый квалификационный уровень	Бухгалтер; документовед; инженер; инженер по защите информации; инженер по охране труда;	14543

	инженер-программист (программист); менеджер; менеджер по персоналу; менеджер по рекламе; менеджер по связям с общественностью; специалист по защите информации; специалист по кадрам; специалист по связям с общественностью; среды); экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист по материально-техническому снабжению; экономист по планированию; экономист по сбыту; экономист по труду; экономист по финансовой работе; юрисконсульт	
Второй квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	15125
Третий квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	15723
Четвертый квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	16358
Пятый квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	17032
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»		

Первый квалификационный уровень	начальник отдела кадров (спецотдела и др.); начальник отдела материально-технического снабжения; начальник отдела организации и оплаты труда; начальник отдела по связям с общественностью; начальник планово-экономического отдела; начальник финансового отдела; начальник юридического отдела	18957
Второй квалификационный уровень	Главный <*> (аналитик; механик, специалист по защите информации)	20719
Третий квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	22682

<*> За исключением случаев, когда должность с наименованием «главный» является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием «главный» возлагается на руководителя или заместителя руководителя организации.

Таблица 4

**ПКГ 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 оклада (должностного оклада), руб.
1	2	3	4	5
1.	ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»			
1.1.	1 квалификационный уровень	кладовщик; приемщик пункта проката; горничная	1	11080

		профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню 2 разряда	2	11160
		ЕТК - Аппаратчик химводоочистки; лаборант химического анализа; ремонтник плоскостных спортивных сооружений; кладовщик	3	11242
1.2.	2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенных к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)		11255
2.	ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»			
2.1.	1 квалификационный уровень	слесарь-ремонтник; слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования; плотник; столяр; водитель автомобиля; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; штукатур; маляр; слесарь-сантехник; слесарь по обслуживанию тепловых сетей; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; оператор стиральных машин	4 5	11267 11348
2.2.	2 квалификационный уровень	Слесарь-ремонтник; столяр; токарь; маляр; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; ЕТК - монтажник санитарно-технических систем и оборудования; радиомеханик по обслуживанию и ремонту радиотелевизионной аппаратуры; слесарь по контрольно – измерительным приборам и автоматики; водитель автомобиля (льдоуборочного комбайна)	6 7	11358 11442
2.3	3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		11531
2.4.	4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)		11620

Размеры окладов (должностных окладов) по должностям
работников, не включенным
в профессиональные квалификационные группы

Наименование должности	Размер оклада (должностного оклада) (рублей)
Специалист в сфере закупок, специалист по противопожарной профилактике, специалист по информационным системам, специалист в области охраны труда, специалист по информационным ресурсам, специалист по персоналу, системный администратор информационно-коммуникационных систем	14543

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

2.4. 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 нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Выплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

Оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда и

сокращения количества рабочих мест, не соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, разрабатывает программу действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

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

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

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

3.4. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается в соответствии со статьями 315 - 317 ТК РФ и Решением Думы города Когалыма от 23.12.2014 №495-ГД «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в органах местного самоуправления и муниципальных учреждениях города Когалыма».

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 ТК РФ, 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 6 настоящего Положения.

Таблица 6

Перечень и размеры компенсационных выплат

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
1	2	3	4
1.	Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	не менее 4% от оклада (должностного оклада)	Заключение специальной оценки условий труда. Выплата осуществляется в соответствии со статьей 147 ТК РФ
2.	Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон	размер доплаты устанавливается по соглашению сторон	Выплата осуществляется в соответствии со статьей 151 ТК РФ

	обслуживания, увеличение объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором		
3.	Доплата за выполнение сверхурочной работы	Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором.	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, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.
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, с учетом постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 28.06.2018 №26-П
5.	Доплата за работу в ночное время	20% от оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время с 22 часов до 6 часов	Выплата осуществляется в соответствии со статьей 154 ТК РФ, Постановлением Правительства Российской

			Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда» за работу в ночное время" и не учитывается для исчисления других компенсационных выплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях
6.	Районный коэффициент к заработной плате	1,7	Выплаты устанавливаются в соответствии со статьями 315 - 317 ТК РФ и Решением Думы города Когалыма от 23.12.2014 №495-ГД «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в органах местного самоуправления и муниципальных учреждениях города Когалыма»
7.	Процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	до 50%	

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

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

4.2. К стимулирующим выплатам относятся:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы за месяц, год;

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

высокую результативность работы;

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

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

участие в выполнении важных работ, мероприятий.

4.4. 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 оклада (должностного оклада) или в абсолютном размере, но не более 150% оклада (должностного оклада).

4.5. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам учреждения, за исключением должностей, указанных в пунктах 6.16, 6.17 и приложении 1 к настоящему Положению, на срок не более года.

4.6. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается персонально по каждому работнику в соответствии с показателями оценки эффективности деятельности работников организации. Выплата устанавливается в порядке и размерах, утвержденных коллективным договором, локальным нормативным актом организации по согласованию с управлением культуры и спорта Администрации города Когалыма

4.7. Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ определяется локальным нормативным актом учреждения, в процентах от оклада (должностного оклада) или в абсолютном размере, но не более 100% оклада (должностного оклада).

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

Примерный перечень показателей и условий для премирования:

надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде;

проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями;

соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе.

Премияльная выплата по итогам работы за месяц, год устанавливается и выплачивается при наличии средств по фонду оплаты труда, формируемому в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

Премияльная выплата по итогам работы за год осуществляется в конце финансового года при наличии средств по фонду оплаты труда в размере до 2 окладов (должностных окладов) или тарифных ставок с начислением на них районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях по основной занимаемой должности (профессии). Предельный размер и условия выплаты устанавливаются с учетом фактически отработанного времени.

Премия по итогам работы за год выплачивается работникам учреждения, принявшим непосредственное участие в оказании услуг для исполнения муниципального задания, доведенного учреждению физической культуры и спорта на текущий финансовый год при условии 100% его исполнения.

Премия по итогам работы за год выплачивается работникам учреждения, отработавшим полный календарный год, а также работникам, отработавшим неполный календарный год в связи с истечением срока действия трудового договора, расторжением трудового договора по собственному желанию, с призывом на военную службу или направлением на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу, поступлением в образовательную организацию профессионального образования на дневную форму обучения, выходом на пенсию, переходом на замещение выборной должности, уходом в отпуск по уходу за ребенком, расторжением трудового договора по уважительным причинам (ликвидация, сокращение численности или штата учреждения, длительная болезнь), принятым на должность в текущем году, премия по результатам работы за год пересчитывается пропорционально отработанному времени в данном календарном году.

Премияльная выплата по итогам работы за год не выплачивается работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.

4.9. При установлении выплаты стимулирующего характера учитывается, что максимально возможный размер такой выплаты, при суммировании показателей по всем критериям оценки эффективности деятельности работника организации не должен превышать размера, установленного в таблице 8 настоящего Положения.

4.9.1. Размер стимулирующих выплат снижается при наличии показателей, установленных в таблице 7 настоящего Положения.

Таблица 7

Примерный перечень показателей, за которые производится снижение размера стимулирующих выплат

№ п/п	Показатели, за которые производится снижение размера стимулирующих выплат	Процент снижения за каждый случай упущения (в процентах от максимального размера)
1.	Некачественное, несвоевременное выполнение основных функций и должностных обязанностей, некачественная подготовка и оформление документов (за каждый факт нарушения)	до 10%
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений и поручений (за каждый факт нарушения)	до 10%
3.	Некачественное рассмотрение заявлений, писем, жалоб от организаций и граждан	до 10%
4.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление неверной информации (за каждый факт нарушения)	до 20%

5.	Невыполнение поручения руководителя (за каждый факт)	до 10%
6.	Отсутствие контроля за работой подчиненных служб, работников	до 10%
7.	Слабая интенсивность труда (систематическое отставание от общего темпа коллективного труда, низкая производительность труда)	до 10%
8.	Грубое, неэтичное отношение к коллегам, клиентам (за каждый факт нарушения)	до 10%
9.	Несоблюдение трудовой дисциплины (за каждый факт нарушения)	до 10%

4.9.2 Снижение размера премиальных выплат не должно приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов.

4.10. Стимулирующие выплаты устанавливаются к окладу (должностному окладу), тарифной ставке работника и учитываются для начисления районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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

4.12. На стимулирующие выплаты не могут быть использованы средства бюджета города Когалыма, сложившиеся в результате невыполнения муниципального задания или планового объема предоставляемых услуг.

4.13. Перечень и размеры стимулирующих выплат установлены в соответствии с таблицей 8 настоящего Положения.

Таблица 8

Перечень стимулирующих выплат

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	Не более 150% от оклада (должностного оклада)	Систематическое досрочное выполнение работы с проявлением инициативы, творчества, с применением в работе современных форм и методов организации труда	Ежемесячно, на срок не более года
2.	Выплата за качество выполняемых работ	Не более 100% от оклада (должностного оклада)	За успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде; высокое качество выполняемой работы; персональный вклад работника в общие результаты деятельности; выполнение порученной работы, связанной с	Ежемесячно

			обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности работников	
3.	Премияльная выплата по итогам работы за месяц	До 50% от оклада (должностного оклада)	Надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде; проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	Ежемесячно в сроки, установленные для выплаты заработной платы
	Премияльная выплата по итогам работы за год	Устанавливается приказом учреждения, до двух окладов (должностных окладов) с начислением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях		1 раз в год

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

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

5.2. Оклад (должностной оклад) руководителя учреждения устанавливается настоящим Положением и оформляется трудовым договором.

Размеры окладов (должностных окладов) руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, установлены в таблице 9 настоящего Положения.

Таблица 9

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

Наименование должностей	Оклад (должностной оклад), руб.
1	2
Директор	35527
Заместитель директора	32291
Главный бухгалтер	28703

5.3. Компенсационные выплаты устанавливаются руководителю учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения в зависимости от условий их труда в соответствии с ТК РФ, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных разделом III настоящего Положения.

5.4. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются с учетом результатов деятельности учреждения (в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения), а также успешного и добросовестного исполнения им должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором и утверждаются постановлением Администрации города Когалыма.

Стимулирующие выплаты руководителю учреждения снижаются в случаях:

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

наличия фактов нарушения правил ведения бухгалтерского учета, бюджетного учета и иных нормативных правовых актов, регулирующих установление единых требований к бухгалтерскому учету, в том числе бухгалтерской и бюджетной (финансовой) отчетности;

наличия фактов нарушения 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;

наличия фактов нарушения законодательства и иных нормативных правовых о противодействии коррупции;

причинения ущерба муниципальному образованию, учреждению, выявленных в отчетном периоде по результатам контрольных мероприятий контрольно-надзорных органов в отношении учреждения или за предыдущие периоды, но не более чем за 2 года;

несоблюдения законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих деятельность учреждения;

несоблюдения настоящего Положения.

Руководителю учреждения, к которому применено дисциплинарное взыскание в виде замечания, размер стимулирующих выплат за соответствующий месяц, в котором применено взыскание, снижается до 50%.

Факт применения к руководителю учреждения дисциплинарного взыскания учитывается при выплате премий, которые начисляются за соответствующий месяц, когда к руководителю учреждения применено дисциплинарное взыскание.

Руководителю учреждения, к которому применено дисциплинарное взыскание в виде выговора или увольнения, стимулирующие выплаты за соответствующий месяц, в котором применено взыскание, не выплачиваются.

Руководителю учреждения, имеющему неснятое дисциплинарное взыскание стимулирующая выплата по итогам работы за год, не выплачивается.

Снижение стимулирующих выплат руководителю учреждения оформляется распоряжением Администрации города Когалыма.

5.5. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения могут быть установлены премиальные выплаты по итогам работы (месяц, год).

Премиальные выплаты по итогам работы за месяц выплачивается заместителям руководителя, главному бухгалтеру с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности.

Показатели эффективности для заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения утверждаются локальными правовыми актами учреждений.

Невыполнение заместителем руководителя и главным бухгалтером учреждения целевых показателей эффективности и результативности деятельности учреждения влечет за собой снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за месяц.

Заместитель руководителя и главный бухгалтер учреждения лишаются премиальной выплаты по итогам работы за месяц в размере 50% в случае применения к ним дисциплинарных взысканий.

Лишение премиальной выплаты по итогам работы за месяц производится в расчетный период, в котором заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения были применены дисциплинарные взыскания, оформляется приказом руководителя учреждения с обязательным указанием причин.

Премиальная выплата по итогам работы за год заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения выплачивается при условии 100% исполнения муниципального задания.

Премиальная выплата по итогам работы за год выплачивается заместителям руководителя и главному бухгалтеру, отработавшим полный календарный год, а также работникам, отработавшим неполный календарный год по причинам: вновь принятым на работу; уволившимся с работы в связи с призывом на военную службу в армию; поступлением в учебное заведение; уходом на пенсию; увольнением по собственному желанию; ушедшим в отпуск по беременности и родам, а также по уходу за ребенком пропорционально фактически отработанному времени в календарном году.

Премиальные выплаты по итогам работы (месяц, год), производятся с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами, в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета города Когалыма, направленных на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг в виде субсидий, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности.

Основанием для премиальных выплат по итогам работы (месяц, год) является приказ руководителя учреждения с указанием размера премиальной выплаты.

Конкретный размер премии определяется как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере пропорционально отработанному времени.

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

- у руководителя – 5,5;
- у заместителей, главного бухгалтера - 5

Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера Учреждения размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» в порядке, установленном постановлением Администрации города Когалыма.

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

6. Другие вопросы оплаты труда

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

- единовременная выплата молодым специалистам;
- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- единовременное премирование к профессиональным праздникам;
- выплаты, предусматривающие особенности и специфику работы, условий труда.

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

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

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

- призыва на военную службу;
- направления на стажировку или обучение с отрывом от производства по основному месту работы;
- направления в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более 3 лет;

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

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

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

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

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

Решение о единовременной выплате при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работнику принимается руководителем организации и оформляется его приказом.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не должен превышать двух окладов (должностных окладов), тарифных ставок с начислением на них районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не зависит от итогов оценки труда работника.

В случае разделения ежегодного оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части, единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Работники, вновь принятые на работу, не отработавшие полный календарный год, имеют право на выплату единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере пропорционально отработанному времени.

Единовременная выплата не выплачивается:

работникам, принятым на работу по совместительству;

работникам, заключившим срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);

работникам, уволенным за виновные действия.

Порядок, условия и размер выплаты материальной помощи локальным нормативным актом учреждения, устанавливающим единый подход к

определению размера выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска для всех работников учреждения, в том числе руководителя учреждения.

6.4. Единовременное премирование к профессиональным праздникам, установленным в соответствии с действующими на территории Российской Федерации нормативными правовыми актами, выплачивается за счет средств субсидии, предоставленной учреждению на выполнение муниципального задания, объемов средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности, если эта деятельность предусмотрена Уставом учреждения.

Выплаты к профессиональным праздникам осуществляются в учреждении в едином размере в отношении работников, руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

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

Выплата к профессиональным праздникам осуществляется не позднее месяца, следующего после наступления события.

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

коэффициент квалификации;

коэффициент специфики работы;

коэффициент эффективности деятельности работника учреждения (далее - КЭД);

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

поощрение работников физкультурно-спортивных и образовательных организаций, задействованных в работе с подростками, состоящими на учете в комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (далее - КДН и ЗП);

надбавка за наставничество;

выплаты за подготовку спортсмена;

выплаты за показанный спортивный результат.

6.6. Работникам, занимающим должности работников физической культуры и спорта, педагогических работников, устанавливается коэффициент квалификации, рекомендуемый размер которого приведен в таблице 10 настоящего Положения.

Таблица 10

Размеры коэффициента квалификации

№ п/п	Уровень квалификации	Рекомендуемый размер коэффициента квалификации		Рекомендуемый размер коэффициента квалификации для педагогических работников, за исключением тренеров-преподавателей,
		тренерам, тренерам-преподавателям, инструкторам-методистам (включая старших)	иным специалистам в области физической культуры и спорта	

				инструкторов-методистов
1	2	3	4	5
1.	Высшая квалификационная категория	до 0,8	до 0,5	до 0,35
2.	Первая квалификационная категория	до 0,5	до 0,4	до 0,2
3.	Вторая квалификационная категория (при наличии)	до 0,3	до 0,3	до 0,1

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

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

Размеры коэффициентов квалификации для должностей «спортсмен», «спортсмен-ведущий», «спортсмен-инструктор», «спортсмен спортивной сборной команды Ханты-Мансийского автономного округа - Югры (по виду спорта, спортивной дисциплине)» устанавливаются в зависимости от наличия спортивного разряда, спортивного звания и приведены в таблице 11 настоящего Положения.

Таблица 11

Размеры коэффициентов квалификации для должностей «спортсмен», «спортсмен-ведущий», «спортсмен-инструктор», «спортсмен спортивной сборной команды Ханты-Мансийского автономного округа - Югры (по виду спорта, спортивной дисциплине)»

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

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

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

учитывается фактический объем тренерской нагрузки, для тренеров преподавателей - фактический объем учебной (преподавательской) работы.

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

Перечень рабочих профессий и должностей специалистов, осуществляющих деятельность по адаптивному спорту и адаптивной физической культуре, которым устанавливается коэффициент специфики работы, утверждается локальным нормативным актом учреждения по согласованию с Управлением культуры и спорта Администрации города Когалыма.

6.8. КЭД устанавливается отдельным категориям работников учреждения для обеспечения достигнутого уровня соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников бюджетной сферы и среднемесячной начисленной заработной плате наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячный доход от трудовой деятельности) в соответствии со значением, установленным Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 №761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы» (определяется на основе статистических данных Федеральной службы государственной статистики).

Перечень должностей отдельных категорий работников учреждения, определенных Указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 №761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы», в отношении которых применяется КЭД, устанавливается приказом учреждения по согласованию с Управлением культуры спорта Администрации города Когалыма.

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

6.9. Рекомендуемые размеры выплат за опыт и достижения работникам, имеющим государственные и ведомственные звания и награды, приведены в таблице 12 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.

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

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

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

за ученую степень доктора наук - в размере 30%;

за ученую степень кандидата наук - в размере 20%.

6.11. Поощрение работников физкультурно-спортивных и образовательных организаций, привлекающих к занятию спортом детей до 18 лет, состоящих на учете КДН и ЗП.

Работникам, занимающим должности «тренер», «тренер-преподаватель», «старший тренер-преподаватель», «тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре и спорту», «старший тренер», «инструктор по спорту», «инструктор по адаптивной физической культуре», «тренер по виду адаптивного спорта (группе спортивных дисциплин)», которые занимаются с детьми, состоящими на профилактическом учете КДН и ЗП, рекомендуется единовременная выплата в размере 10 000 рублей. Выплата производится в случае снятия занимающегося с учета КДН и ЗП и продолжающего заниматься физической культурой и спортом в течение 6 месяцев с момента снятия с учета

КДН и ЗП. Для достижения положительного результата указанный работник оказывает помощь родителям или законным представителям в воспитании детей до 18 лет.

6.12. Надбавка за наставничество устанавливается работникам учреждения, оказывающим помощь специалистам, указанным в пункте 6.13. настоящего Положения, в целях их адаптации и приобретения профессиональных навыков с учетом фактически отработанного времени в размере до 15% к окладу (должностному окладу).

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

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

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

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

6.16. Для должностей «тренер-консультант», «тренер спортивной сборной команды Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», «старший тренер спортивной сборной команды Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», «старший тренер по резерву спортивной сборной команды Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», «главный тренер спортивной сборной команды Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», «тренер спортивной сборной команды по виду адаптивного спорта», «старший тренер спортивной сборной команды по виду адаптивного спорта», «главный тренер спортивной сборной команды субъекта Российской Федерации по виду адаптивного спорта» (далее - тренер спортивной сборной команды автономного округа) на основании критериев, утвержденных локальным нормативным актом учреждения и включающих в себя показатели, зависящие от результатов выступления спортсменов на официальных спортивных соревнованиях, а также количества подготовленных членов спортивной сборной Российской Федерации по видам спорта устанавливаются иные выплаты:

норматив оплаты труда за подготовку спортсмена, спортсмена-инструктора и спортсмена-ведущего, включенного в списочный состав сборной команды Российской Федерации;

за результат, показанный членами спортивной сборной команды автономного округа в официальных всероссийских и международных соревнованиях.

Тренерам спортивных сборных команд автономного округа при первичном трудоустройстве в учреждение, обеспечивающее подготовку и участие членов спортивных сборных команд автономного округа в спортивных

мероприятиях, в течение первого года рекомендуется устанавливать выплаты к ставке заработной платы в размере до 100% к ставке заработной платы.

6.17. Для должностей «спортсмен-инструктор», «спортсмен-ведущий», «спортсмен спортивной сборной команды» на основании критериев, утвержденных локальным нормативным актом учреждения по согласованию с Управлением культуры и спорта Администрации города Когалыма, устанавливаются иные выплаты за показанный спортивный результат.

6.18. Применение выплат, предусматривающих особенности и специфику работы, условия труда, установленных пунктами 6.6 - 6.17 настоящего Положения, не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитываются для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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

7. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения

7.1. Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год исходя из размеров субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из бюджета города Когалыма, и объемов средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

7.2. Фонд оплаты труда учреждения определяется суммированием окладного фонда (должностных окладов) и фондов компенсационных и стимулирующих выплат, а также иных выплат, предусмотренных 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. Учредитель 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. Предельная доля годового фонда оплаты труда работников административно-управленческого персонала и вспомогательного персонала учреждения не должна превышать 40% от общего годового фонда оплаты труда учреждения.

Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу утвержден в приложении 2 к настоящему Положению.

Примерный перечень должностей, отнесенных к категории административно-управленческого персонала учреждений утвержден в приложении 3 к настоящему Положению.

7.8. Расчет фонда заработной платы в четырех экземплярах согласовывается:

- Управлением культуры и спорта Администрации города Когалыма, в части должностей работников (специальностей, профессий) разряда, класса (категории) квалификации;

- Управлением экономики Администрации города Когалыма, в части применения окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленных настоящим Положением;

- заместителями главы города Когалыма, курирующими соответствующие управления.

Один экземпляр передается в учреждение, второй экземпляр остается в Управлении культуры и спорта Администрации города Когалыма, третий экземпляр остается в Управлении экономики Администрации города Когалыма, четвертый экземпляр передается в отдел финансово-экономического обеспечения и контроля Администрации города Когалыма.

7.9. При заключении трудовых договоров с работниками рекомендуется использовать примерную форму трудового договора с работником учреждения, приведенную в приложении №3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденную распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 №2190-р, и рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении «эффективного контракта», утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты от 26.04.2013 №167н.

8. Заключительные положения

8.1. Учреждение с целью согласования структуры и предельной штатной численности учреждения, в соответствии с пунктом 7.5 настоящего Положения, направляет Учредителю 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.

8.2. 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, утвержденным постановлением Правительства автономного округа от 03.11.2016 №431-п «О Требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

8.3. Особенности оплаты и нормирования труда тренеров-преподавателей, тренеров-преподавателей по адаптивной физической культуре и спорту, установлены в приложении 1 к настоящему Положению.

Приложение 1
к Положению об установлении системы
оплаты труда работников муниципальных
учреждений физической культуры
и спорта города Когалыма

**ОСОБЕННОСТИ
ОПЛАТЫ И НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА ТРЕНЕРОВ-ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ,
ТРЕНЕРОВ-ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ПО АДАПТИВНОЙ ФИЗИЧЕСКОЙ
КУЛЬТУРЕ И СПОРТУ**

1. Оплата труда тренеров-преподавателей, тренеров-преподавателей по адаптивной физической культуре и спорту (далее также - тренер), реализующих дополнительные общеобразовательные программы в области физической культуры и спорта, устанавливается локальным нормативным актом учреждения по согласованию с Управлением культуры и спорта Администрации города Когалыма и осуществляется:

по нормативам оплаты труда тренеров за подготовку одного обучающегося, проходящего спортивную подготовку с учетом наполняемости групп и объему тренировочной нагрузки на этапах спортивной подготовки; исходя из установленного объема тренировочной нагрузки (тренировочных часов) в неделю;

по нормативам оплаты труда тренеров за подготовку спортсмена высокого класса.

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

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

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

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

4. Тренерам 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.

К ставкам заработной платы тренеров этапа начальной подготовки и учебно-тренировочного этапа рекомендуется устанавливать стимулирующую

выплату за сохранность контингента, сохранение здоровья лиц, проходящих спортивную подготовку.

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

Таблица 3

**Рекомендуемый размер норматива оплаты труда тренера
за подготовку одного обучающегося**

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

Таблица 4

**Рекомендуемый размер норматива оплаты труда тренера
по адаптивной физической культуре и спорту за подготовку
одного обучающегося**

Этап спортивной подготовки спортсменов	Период спортивной подготовки (лет)	Рекомендуемый размер норматива оплаты труда, в % от оклада (должностного оклада) тренера по адаптивной физической культуре и спорту за подготовку одного обучающегося			
		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
Учебно-тренировочный (этап	до года	16,7	7,4	22,2	8,5
	второй и третий годы	33,3	12,5	33,3	16,7

спортивной специализации)	четвертый и последующие годы	37,0	18,5	37,0	22,2
Совершенствования спортивного мастерства	весь период	50,0	33,3	50,0	37,0
Высшего спортивного мастерства	весь период	55,0	45,0	55,0	45,0

Примечание:

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

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

7. Кроме основного тренера к проведению учебно-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 Управлением культуры и спорта Администрации города Когалыма.

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

Таблица 5

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

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Рекомендуемый размер норматива стимулирования в % к окладу (должностному окладу) тренера за результативную подготовку одного спортсмена (команды)
1	2	3	4
1. Официальные международные спортивные соревнования			
1.1	Олимпийские, Паралимпийские, Сурдлимпийские игры, чемпионат мира	1	до 200
		2 - 3	до 160
		4 - 6	до 100
		участие	до 80
1.2		1	до 160

	Кубок мира (сумма этапов или финал), чемпионат Европы, Всемирная Специальная Олимпиада	2 - 3 4 - 6 участие	до 100 до 80 до 60
1.3	Кубок Европы (сумма этапов или финал), первенство мира	1 2 - 3 4 - 6 участие	до 100 до 80 до 60 до 40
1.4	Этапы Кубка мира, первенство Европы, Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1 2 - 3 4 - 6 участие	до 80 до 60 до 40 до 20
1.5	Прочие официальные международные спортивные соревнования	1 2 - 3	до 60 до 40
2. Индивидуальные, личные (групп, пар, экипажей) виды программ официальных спортивных соревнований; командные виды программ официальных спортивных соревнований, с численностью команд до 8 спортсменов включительно			
2.1	Чемпионат России, Кубок России (сумма этапов или финал)	1 2 - 3 4 - 6	до 100 до 80 до 60
2.2	Первенство России (среди молодежи), Спартакиада молодежи (финалы)	1 2 - 3 4 - 6	до 80 до 60 до 40
2.3	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), Спартакиада спортивных школ (финалы), Спартакиада учащихся (финалы)	1 2 - 3 4 - 6	до 60 до 40 до 20
2.4	Межрегиональные и всероссийские официальные спортивные соревнования	1 2 - 3	до 40 до 20
3. Официальные спортивные соревнования в командных игровых видах спорта, командные виды программ официальных спортивных соревнований, с численностью команд свыше 8 спортсменов			
3.1	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Чемпионате России; на Кубке России	1 2 - 3 4 - 6	до 100 до 80 до 60
3.2	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Первенстве России (среди молодежи); на Спартакиаде молодежи (финалы)	1 2 - 3 4 - 6	до 80 до 60 до 40
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 2 - 3 4 - 6	до 60 до 40 до 20
3.4	За подготовку команды (членов команды), занявших места на межрегиональных и всероссийских официальных спортивных соревнованиях	1 2 - 3	до 40 до 20

Примечание:

Размер норматива стимулирования тренера за подготовку спортсмена высокого класса устанавливается по наивысшему нормативу на основании протоколов (выписки из протоколов) соревнований и действует с момента

показанного спортсменом результата в течение 12 месяцев, 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, ранее участвовавший не менее 2 лет в подготовке спортсмена, достигшего высоких результатов в официальных спортивных соревнованиях, имеет право на стимулирующую выплату с момента показанного спортсменом результата в течение 12 месяцев, а по международным соревнованиям - до проведения следующих международных соревнований данного уровня.

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

10. Тренеру при трудоустройстве в физкультурно-спортивную организацию, где он проходил спортивную подготовку (обучался по дополнительным образовательным программам спортивной подготовки) в качестве спортсмена на этапах спортивной подготовки, рекомендуется устанавливать стимулирующую выплату к ставке заработной платы.

11. Тренерам рекомендуется устанавливать стимулирующие выплаты к ставке заработной платы в размере до 24% за каждого обучающегося, переданного для дальнейшего обучения по дополнительным образовательным программам спортивной подготовки из физкультурно-спортивной или образовательной организации, в профильное образовательное учреждение, подведомственное Департаменту физической культуры и спорта Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, на период обучения.

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

Приложение 2
к Положению об оплате труда
и стимулирующих выплатах
работников муниципальных учреждений
физической культуры и спорта
города Когалыма

ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ ФИЗИЧЕСКОЙ
КУЛЬТУРЫ,
ОТНОСИМЫХ К ОСНОВНОМУ ПЕРСОНАЛУ УЧРЕЖДЕНИЙ
ФИЗИЧЕСКОЙ
КУЛЬТУРЫ И СПОРТА ГОРОДА КОГАЛЫМА

- старший вожатый;
- педагог дополнительного образования (включая старшего);
- музыкальный руководитель, концертмейстер;
- руководитель физического воспитания;
- инструктор по физической культуре;
- начальник отдела (по виду или группе видов спорта);
- методист (включая старшего);
- инструктор-методист (включая старшего);
- тренер-преподаватель (включая старшего);
- инструктор по адаптивной физической культуре;
- инструктор по спорту;
- спортсмен-инструктор;
- инструктор-методист по адаптивной физической культуре;
- инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций;
- тренер;
- тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре;
- старший инструктор-методист по адаптивной физической культуре;
- старший инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций;
- старший тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре.

Приложение 3
к Положению об оплате труда
и стимулирующих выплатах
работников муниципальных учреждений
физической культуры и спорта
города Когалыма

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ, ОТНЕСЕННЫХ К КАТЕГОРИИ
АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА
МУНИЦИПАЛЬНЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА ГОРОДА
КОГАЛЫМА

- директор учреждения;
- заместители директора учреждения;
- главный инженер;
- главный бухгалтер.