

**Муниципальное образование Кондинский район**

**Ханты-Мансийского автономного округа – Югры**

# **АДМИНИСТРАЦИЯ КОНДИНСКОГО РАЙОНА**

### **ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| от 18 декабря 2024 года |  |  | № 1342 |
|  | пгт. Междуреченский |  | |

|  |
| --- |
| Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений Кондинского района, подведомственных отделу физической культуры и спорта администрации Кондинского района |

В соответствии со [статьями 135](garantF1://12025268.135), [144](garantF1://12025268.144), 145 [Трудового кодекса Российской Федерации](/content/act/b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html), Указом Президента Российской Федерации [от 01 июня 2012 года № 761](/content/act/91fa1bd2-a73a-4a79-9848-a4a0f53715d0.html) «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012- 2017 годы», [приказ](garantF1://18834068.0)ом Департамента физической культуры и спорта Ханты-Мансийского автономного округа – Югры [от 10 апреля 2017 года № 1-нп](/content/act/3a75cb38-3b8c-4eef-bea2-49e50328a258.html) «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников государственных учреждений физической культуры и спорта, подведомственных Департаменту физической культуры и спорта Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», постановлением администрации Кондинского района [от 11 января 2017 года № 22](/content/act/b3050916-a0fd-4367-af90-f0eeef493537.doc) «О предельном уровне соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений муниципального образования Кондинский район и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений», [постановлением](garantF1://29029835.0) администрации Кондинского района [от 06 августа 2018 года №](/content/act/70fc1a44-5722-4056-9b0d-148116c6f33b.doc) 1533 «О требованиях к системам оплаты труда работников муниципальных учреждений Кондинского района», **администрация Кондинского района постановляет:**

1. Утвердить Положение об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений Кондинского района, подведомственных отделу физической культуры и спорта администрации Кондинского района ([приложение](#sub_1000)).

2. Признать утратившими силу постановления администрации Кондинского района:

[от 19 февраля 2018 года № 271](/content/act/96c756fc-9ab0-4b2b-ad6d-ac33b53db89a.doc) «Об утверждении положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений Кондинского района, подведомственных комитету физической культуры и спорта администрации Кондинского района»;

[от 29 января 2019 года №](/content/act/a39786f6-5037-4099-9d97-370e873509b5.doc) 155 «О внесении изменений в постановление администрации Кондинского района [от 19 февраля 2018 года №](/content/act/96c756fc-9ab0-4b2b-ad6d-ac33b53db89a.doc) 271 «Об утверждении положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений Кондинского района, подведомственных комитету физической культуры и спорта администрации Кондинского района»;

[от 11 марта 2019 года №](/content/act/57326a09-ed88-44ce-8235-b2447a2ea7fa.doc) 393 «О внесении изменений в постановление администрации Кондинского района [от 19 февраля 2018 года №](/content/act/96c756fc-9ab0-4b2b-ad6d-ac33b53db89a.doc) 271 «Об утверждении положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений Кондинского района, подведомственных комитету физической культуры и спорта администрации Кондинского района»;

от 04 марта 2020 года № 405 «О внесении изменений в постановление администрации Кондинского района [от 19 февраля 2018 года №](/content/act/96c756fc-9ab0-4b2b-ad6d-ac33b53db89a.doc) 271 «Об утверждении положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений Кондинского района, подведомственных комитету физической культуры и спорта администрации Кондинского района»;

от 21 июня 2021 года № 1433 «О внесении изменений в постановление администрации Кондинского района [от 19 февраля 2018 года №](/content/act/96c756fc-9ab0-4b2b-ad6d-ac33b53db89a.doc) 271 «Об утверждении положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений Кондинского района, подведомственных комитету физической культуры и спорта администрации Кондинского района»;

от 30 мая 2022 года № 1171 «О внесении изменений в постановление администрации Кондинского района [от 19 февраля 2018 года №](/content/act/96c756fc-9ab0-4b2b-ad6d-ac33b53db89a.doc) 271 «Об утверждении положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений Кондинского района, подведомственных комитету физической культуры и спорта администрации Кондинского района»;

от 31 августа 2022 года № 2039 «О внесении изменений в постановление администрации Кондинского района [от 19 февраля 2018 года №](/content/act/96c756fc-9ab0-4b2b-ad6d-ac33b53db89a.doc) 271 «Об утверждении положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений Кондинского района, подведомственных комитету физической культуры и спорта администрации Кондинского района»;

от 28 декабря 2022 года № 2827 «О внесении изменений в постановление администрации Кондинского района [от 19 февраля 2018 года №](/content/act/96c756fc-9ab0-4b2b-ad6d-ac33b53db89a.doc) 271 «Об утверждении положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений Кондинского района, подведомственных комитету физической культуры и спорта администрации Кондинского района»;

от 22 ноября 2023 года № 1241 «О внесении изменений в постановление администрации Кондинского района [от 19 февраля 2018 года №](/content/act/96c756fc-9ab0-4b2b-ad6d-ac33b53db89a.doc) 271 «Об утверждении положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений Кондинского района, подведомственных комитету физической культуры и спорта администрации Кондинского района»;

от 21 ноября 2024 года № 1214 «О внесении изменений в постановление администрации Кондинского района от 19 февраля 2018 года № 271 «Об утверждении положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений Кондинского района, подведомственных комитету физической культуры и спорта администрации Кондинского района».

3. Обнародовать постановление в соответствии с решением Думы Кондинского района от 27 февраля 2017 года № 215 «Об утверждении Порядка опубликования (обнародования) муниципальных правовых актов и другой официальной информации органов местного самоуправления муниципального образования Кондинский район» и разместить на официальном сайте органов местного самоуправления Кондинского района.

4. Постановление вступает в силу с 01 января 2025 года.

5. Контроль за выполнением постановления возложить на заместителя главы района Д.В. Бабушкина.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Глава района |  | А.В.Зяблицев |

са/Банк документов/Постановления 2024

Приложение

к постановлению администрации района

от 18.12.2024 № 1342

Положение

об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений Кондинского района, подведомственных отделу физической культуры и спорта администрации Кондинского района

(далее - Положение)

Раздел I. Общие положения

1.1. Положение разработано в соответствии со [статьями 135](garantF1://12025268.135), [144](garantF1://12025268.144), 145 [Трудового кодекса Российской Федерации](/content/act/b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html), Указом Президента Российской Федерации [от 01 июня 2012 года № 761](/content/act/91fa1bd2-a73a-4a79-9848-a4a0f53715d0.html) «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы», [приказ](garantF1://18834068.0)ом Департамента физической культуры и спорта Ханты-Мансийского автономного округа – Югры [от 10 апреля 2017 года № 1-нп](/content/act/3a75cb38-3b8c-4eef-bea2-49e50328a258.html) «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников государственных учреждений физической культуры и спорта, подведомственных Департаменту физической культуры и спорта Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», постановлением администрации Кондинского района [от 11 января 2017 года № 22](/content/act/b3050916-a0fd-4367-af90-f0eeef493537.doc) «О предельном уровне соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений муниципального образования Кондинский район и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений», [постановлением](garantF1://29029835.0) администрации Кондинского района [от 06 августа 2018 года №](/content/act/70fc1a44-5722-4056-9b0d-148116c6f33b.doc) 1533 «О требованиях к системам оплаты труда работников муниципальных учреждений Кондинского района».

Положение устанавливает систему оплаты труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта, подведомственных отделу физической культуры и спорта администрации Кондинского района (далее - учреждения), и определяет:

основные условия оплаты труда;

порядок и условия осуществления компенсационных выплат;

порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления;

порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя;

другие вопросы оплаты труда;

порядок формирования фонда оплаты труда учреждения;

заключительные положения.

1.2. В Положении используются следующие основные определения:

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

квалификационные уровни ПКГ - профессии рабочих и должности служащих, сгруппированные внутри ПКГ работников по уровню должностной (профессиональной) компетенции (совокупности знаний, умений, профессиональных навыков, ответственности в принятии решений), необходимой для выполнения работы;

молодой специалист - гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных [частью 3 статьи 6](#Par94) 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;

молодой работник - гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных [частью 3 статьи 6](#Par94) Федерального закона от 30 декабря 2020 года № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации»), имеющий трудовой стаж не более трех лет и не относящийся к категории «молодой специалист»;

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

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

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

Остальные понятия и термины, применяемые в Положении, используются в значениях, определенных [Трудовым кодексом](/content/act/b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html) Российской Федерации.

1.3. Заработная плата работников учреждения формируется из:

оклада (должностного оклада);

компенсационных выплат;

стимулирующих выплат;

иных выплат, предусмотренных законодательством и Положением.

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

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего месячную норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным [законом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=462957&date=28.03.2024) от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (при условии полного выполнения работником норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени) осуществляется локальным нормативным актом учреждения, в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с [разделом VII](#Par1205) Положения.

1.6. Система оплаты труда работников учреждения, включая размеры окладов (должностных окладов) по должностям работников учреждения, размеры, порядок и условия компенсационных, стимулирующих и иных выплат устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом учреждения в соответствии с [Трудовым кодексом](/content/act/b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html) Российской Федерации, иными федеральными законами и законами Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, содержащими нормы трудового права, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и Положением.

1.7. Условия оплаты труда руководителя учреждения оклад (должностной оклад), компенсационные, стимулирующие и иные выплаты устанавливает отдел физической культуры и спорта администрации Кондинского района (далее - Отдел) в трудовом договоре в соответствии с Положением.

1.8. Руководители учреждений несут ответственность за своевременную и правильную оплату труда, нарушение предоставления гарантий по оплате труда работников в соответствии с действующим законодательством.

1.9. В целях обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги осуществляется ее индексация путем увеличения размера окладов (должностных окладов).

Размер индексации определяется с учетом прогнозного уровня инфляции (потребительских цен) и возможности бюджета муниципального образования Кондинский район в соответствующий период.

При индексации окладов (должностных окладов) их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Раздел II. 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.

Оклады (должностные оклады) работников учреждения устанавливаются на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ согласно таблице 1 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), рублей |
| 1 | 2 | | 3 |
| Профессиональные квалификационные группы  должностей работников физической культуры и спорта  (утверждены [приказом](garantF1://70052556.0) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации [от 27 февраля 2012 года № 165н](file:///C:\content\act\801ac6d1-958f-48cc-bad5-735367efd31a.html)  «Об утверждении профессиональных квалификационных групп  должностей работников физической культуры и спорта») | | | |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня | | | |
| 1 квалификационный уровень | Инструктор по спорту, спортсмен-инструктор | | 9 395 |
| Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих  (утверждены [приказом](garantF1://93459.0) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих») | | | |
| Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» | | | |
| 1 квалификационный уровень | Делопроизводитель, секретарь | | 10 546 |
| Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | | | |
| 1 квалификационный уровень | Администратор, секретарь руководителя, техник-лаборант | | 11 072 |
| 2 квалификационный уровень | Заведующий складом, заведующий хозяйством, старший администратор, заведующий камерой хранения | | 11 183 |
| Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | | | |
| 1 квалификационный уровень | Специалист по кадрам, юрисконсульт | | 11 626 |
| 4 квалификационный уровень | Ведущий специалист по кадрам, ведущий юрисконсульт, ведущий инженер | | 11 975 |
| Профессиональные квалификационные группы  общеотраслевых профессий рабочих  (утверждены [приказом](garantF1://93507.0) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации [от 29 мая 2008 года № 248н](file:///C:\content\act\42757290-39e0-4f8a-ade0-31e60be53c63.html) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих») | | | |
| Профессиональный квалификационный уровень | Наименование профессий рабочих | Размер разряда работника в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | Оклад (должностной оклад), рублей |
| Профессиональная квалификационная группа  общеотраслевых профессий рабочих первого уровня | | | |
| 1 квалификационный уровень | Дворник, уборщик служебных помещений, гардеробщик | 1 | 7 747 |
| Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, машинист по стирке и ремонту спецодежды | 2 | 7 808 |
| Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, водитель мототранспортных средств | 3 | 7 838 |
| Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых профессий рабочих второго уровня | | | |
| 1 квалификационный уровень | Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, слесарь-сантехник, монтажник санитарно-технических систем, аппаратчик химводоочистки, слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике | 4 | 7 958 |
| 5 | 7 960 |
| 2 квалификационный уровень | Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования | 6 | 7 965 |
| Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских  и фармацевтических работников (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации  [от 06 августа 2007 года № 526](file:///C:\content\act\cd458098-4e3c-4dab-8b8d-56e29d899a73.html)) | | | |
| Профессиональная квалификационная группа  «Средний медицинский и фармацевтический персонал» | | | |
| 3 квалификационный уровень | Медицинская сестра | | 13 624 |
| Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации [от 05 мая 2008 года № 216н](garantF1://93313.0)  «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования») | | | |
| Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников | | | |
| 2 квалификационный уровень | Инструктор-методист, педагог-организатор, тренер-преподаватель | | 12 324 |
| 3 квалификационный уровень | Старший инструктор-методист | | 13 089 |

2.2. Оклады (должностные оклады) работникам, не отнесенным к профессиональным квалификационным группам, устанавливаются в зависимости от сложности труда согласно [таблице](#sub_13) 2 Положения.

Таблица 2

Оклады (должностные оклады) работников,

не отнесенных к профессиональным квалификационным группам

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должностей, не отнесенных  к профессиональным квалификационным группам | Оклад (должностной оклад), рублей |
| Заведующий спортивным комплексом <1> | 15 719 |
| Специалист по спасению (спасатель) | 12 479 |
| Специалист по охране труда <2> | 11 626 |

<1> приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 27 апреля 2023 года № 363н «Об утверждении профессионального стандарта «Руководитель организации (подразделения организации), осуществляющей деятельность в области физической культуры и спорта»;

<2> приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22 апреля 2021 года № 274н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда».

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](garantF1://71215206.0) профессии рабочих и должности служащих в другие квалификационные уровни;

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

#### Раздел III. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат

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

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

выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями ([районный коэффициент](garantF1://8125.0) 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 [статьей 147](garantF1://12025268.147) [Трудового кодекса Российской Федерации](/content/act/b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html).

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](garantF1://70452676.0) [от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ](/content/act/fbb711cc-978b-409c-afcc-e74240250d9d.html) «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. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, осуществляются в соответствии со [статьями 149](consultantplus://offline/ref=6665E63259E05C3B4B26A09DB2034FA1EAE29EA62857CBFE1DE69DFB9EFFC8CBBCF1E9FBE5NEpDL)-[154](consultantplus://offline/ref=6665E63259E05C3B4B26A09DB2034FA1EAE29EA62857CBFE1DE69DFB9EFFC8CBBCF1E9FDE5EBC924NEp5L) [Трудового кодекса Российской Федерации](file:///C:\content\act\b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html). Вид выплаты, размер и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, в соответствии с [таблицей](file:///C:\Users\010405.ADM\AppData\Local\Temp\Arm_Municipal\2.4.0.1\Documents\580-6.doc#P563) 3 Положения.

3.4. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается в соответствии со [статьями 315-317](garantF1://12025268.315) [Трудового кодекса Российской Федерации](/content/act/b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html) (далее - ТК РФ) и [постановлением](garantF1://45114086.0) администрации Кондинского района [от 14 декабря 2015 года № 1660](/content/act/917c1cd3-07a1-4ed4-bd45-50298895b78b.doc) «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в муниципальном образовании Кондинский район и работающих в организациях, финансируемых из бюджета Кондинского района».

3.5. Компенсационные выплаты начисляются к окладу (должностному окладу) работника и не учитываются для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме [районного коэффициента](garantF1://8125.0) и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

3.6. Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже размеров, установленных [Трудовым кодексом Российской Федерации](/content/act/b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html), иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашениями и коллективными договорами.

3.7. Перечень, размер компенсационных выплат и условия их предоставления устанавливаются коллективным договором, соглашением или локальным нормативным актом муниципального учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и в соответствии с таблицей 3 Положения.

Таблица 3

Перечень, предельные размеры и условия осуществления

компенсационных выплат

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование выплаты | Размер выплаты | Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты) |
| 1. | Доплата за работу  с вредными и (или) опасными условиями труда | Не менее 4% оклада (должностного оклада) | По результатам специальной оценки условий труда работника |
| 2. | Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения  от работы, определенной трудовым договором | По соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы | Выплата осуществляется в соответствии со статьей 151 ТК РФ |
| 3. | Доплата за выполнение сверхурочной работы | В полуторном размере - за первые 2 часа работы;  в двойном размере - за последующие часы работы.  Расчет производится от должностного оклада (должностного оклада), приходящейся на 1 час работы, включая все компенсационные и стимулирующие выплаты | 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, с учетом постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 28 июня 2018 года № 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](consultantplus://offline/ref=F70FE347B83302124D5F08E6D49CCCEBF9C77E1E71CB36E521166662D015F049F45300A4EA50BB2FNDA5K) 154 ТК РФ, постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» и не учитывается для исчисления других компенсационных выплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях |
| 6. | Районный коэффициент к заработной плате | 1,7 | Выплаты устанавливаются в соответствии со статьями 315-317 ТК РФ, постановлением администрации Кондинского района [от 14 декабря 2015 года № 1660](file:///C:\content\act\917c1cd3-07a1-4ed4-bd45-50298895b78b.doc) «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в муниципальном образовании Кондинский район и работающих в организациях, финансируемых из бюджета Кондинского района» |
| 7. | Процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях | До 50% |

Раздел IV. 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 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» (далее - ГТО) в рабочее время при условии освобождения от основной работы на период проведения ГТО;

участие в выполнении важных работ, мероприятий.

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

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

выполнение работником учреждения важных работ, не определенных трудовым договором.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты определяется локальным нормативным актом учреждения, в процентах от оклада (должностного оклада) или в абсолютном размере, но не более 150% оклада (должностного оклада).

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

4.4. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам, в том числе с учетом коэффициента эффективности деятельности работника учреждения (далее - КЭД).

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается локальным нормативным актом учреждения в соответствии с примерными показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утвержденными приказом Отдела.

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).

4.5. 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](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=129344&date=28.03.2024) Президента Российской Федерации от 01 июня 2012 года № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы» (определяется на основе статистических данных Федеральной службы государственной статистики).

4.6. Перечень должностей отдельных категорий работников учреждения, определенных Указом Президента Российской Федерации от 01 июня 2012 года № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы» в отношении которых применяется КЭД, устанавливается приказом учреждения по согласованию с Отделом.

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

4.7. Премиальная выплата по итогам работы за месяц устанавливается работникам учреждения на основании показателей, учитывающих результаты труда работников, которые утверждаются локальным нормативным актом учреждения в соответствии с примерным перечнем показателей, определенных приказом Отдела.

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

Конкретный размер премиальной выплаты по итогам работы за месяц определяется в процентах от оклада (должностного оклада) работника, но не более 50% от оклада (должностного оклада).

4.8. Премиальная выплата по итогам работы за год работникам учреждения осуществляется при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемого в соответствии с разделом VII Положения 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.

Предельный размер премиальной выплаты по итогам работы за год не более 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.

Премиальная выплата за год выплачивается на основании приказа учреждения, 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, выполнение муниципального задания;

качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности.

4.9. Учреждение в локальном нормативном акте устанавливает перечень показателей, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за месяц, год в соответствии с примерными показателями, приведенными в таблице 4 Положения.

Таблица 4

Примерный перечень показателей, за которые производится

снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за месяц, 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 20% |
| 2. | Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, приказов руководителя учреждения, поручений непосредственного руководителя | до 20% |
| 3. | Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление недостоверной информации | до 20% |
| 4. | Несоблюдение норм трудовой дисциплины (правил внутреннего трудового распорядка учреждения, служебной этики) | до 20% |
| 5. | Причинение ущерба имуществу учреждения | до 20% |

4.10. Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 5 Положения.

Таблица 5

Перечень стимулирующих выплат

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование выплаты | Диапазон выплаты | Условия осуществления выплаты | Периодичность осуществления выплаты |
| 1. | Выплата за интенсивность и высокие результаты работы | 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 обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности работников | Ежемесячно |
| 3. | Премиальная выплата по итогам работы за месяц | Не более 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 |
| 4. | Премиальная выплата по итогам работы за год | Не более 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 | 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 | 1 раз в год при наличии экономии средств по фонду оплаты труда |

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

4.12. 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.

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

Раздел V. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения

и заместителей руководителя

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

5.2. Размер оклада (должностного оклада) руководителю учреждения, его заместителям устанавливается в трудовом договоре на основании отнесения учреждения к группам по оплате труда руководителей, согласно таблице 6 Положения.

Таблица 6

Перечень критериев отнесения учреждений к группам по оплате труда

|  |  |
| --- | --- |
| Критерий | Группа |
| Учреждение со штатной численностью 70 штатных единиц и свыше, имеющее 3 и более структурных, обособленных подразделений (зарегистрированных в налоговом органе) со штатной численностью не менее 3 штатных единиц в каждом и наличие по месту нахождения структурного подразделения спортивного сооружения | 1 группа |
| Учреждение со штатной численностью менее 70 штатных единиц и использующее для обозначения юридического лица (в фирменном наименовании) наименования «Олимпийский» и образованные на их основе слова и словосочетания; учреждение со штатной численностью менее 70 штатных единиц и имеющее 3 и более структурных, обособленных подразделений (зарегистрированных в налоговом органе) со штатной численностью не менее 3 штатных единиц в каждом и наличие по месту нахождения структурного подразделения спортивного сооружения | 2 группа |
| Учреждение со штатной численностью менее 70 штатных единиц | 3 группа |

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

Таблица 7

Размеры окладов (должностных окладов) руководителя учреждения,

его заместителей

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должностей | Оклад (должностной оклад), рублей |
| 1 | 2 |
| Директор |  |
| 1 группа по оплате труда руководителей | 29 441 |
| 2 группа по оплате труда руководителей | 23 829 |
| 3 группа по оплате труда руководителей | 19 064 |
| Заместитель директора |  |
| 1 группа по оплате труда руководителей | 23 555 |
| 2 группа по оплате труда руководителей | 18 845 |
| 3 группа по оплате труда руководителей | 15 252 |

5.3. Компенсационные выплаты руководителю учреждения, его заместителям устанавливаются 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 Положения.

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

Установление стимулирующих и иных выплат руководителю учреждения, осуществляется в соответствии с разделами IV, VI Положения с учетом эффективности работы учреждения, личного вклада в осуществление основных задач и функций, определенных уставом учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Стимулирующие выплаты руководителю учреждения снижаются в следующих случаях:

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

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

несоблюдение Положения.

Конкретный размер стимулирующих выплат руководителю учреждения за соответствующий период устанавливается приказом Отдела, заместителю руководителя - приказом руководителя учреждения.

5.5. Иные выплаты устанавливаются руководителю учреждения в порядке и размерах, установленных Положением и трудовым договором.

5.6. Стимулирующие и иные выплаты заместителю руководителя учреждения устанавливаются в соответствии с разделами IV, VI Положения.

Конкретный размер стимулирующих выплат заместителю руководителя учреждения за соответствующий период устанавливаются приказом руководителя учреждения.

5.7. Для руководителя учреждения может устанавливаться предельный объем учебной нагрузки (тренерско-преподавательской работы), который он может выполнять в том же учреждении, но не более 18 часов в неделю. Предельный объем тренерско-преподавательской работы для руководителя учреждения определяется при заключении с ним трудового договора. При этом другие тренеры-преподаватели (по своей специализации), по основному месту работы учреждения должны быть обеспечены тренерской работой не менее чем на ставку заработной платы.

5.8. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, их заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год и среднемесячной заработной платой работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей) определяется Отделом в размере, не превышающем размера, установленного постановлением администрации Кондинского района [от 11 января 2017 года № 22](file:///C:\content\act\b3050916-a0fd-4367-af90-f0eeef493537.doc) «О предельном уровне соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений муниципального образования Кондинский район и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений».

5.9. Исчисление среднемесячной заработной платы в указанных целях производится в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации [от 24 декабря 2007 года № 922](/content/act/33738849-3244-4ec5-86e3-a2d6d51cb604.html) «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

5.10. Информация о среднемесячной заработной плате руководителей учреждений, их заместителей, рассчитанной за календарный год, размещается в информационно-коммуникационной сети «Интернет» в соответствии с [постановлением](garantF1://45130232.0) администрации Кондинского района [от 10 января 2017 года № 18](/content/act/136d5a1b-e9a9-4f38-9a25-7888803fa593.doc) «О Порядке размещения информации о среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений и муниципальных унитарных предприятий муниципального образования Кондинский район в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

5.11. В целях соблюдения установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя учреждения, его заместителей), учреждение в срок до 10 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 Отдел 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.

5.12. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливается в трудовом договоре, заключаемом на основе [типовой формы](garantF1://70259584.1000) трудового договора, утвержденной [постановлением](garantF1://70259584.0) Правительства Российской Федерации [от 12 апреля 2013 года № 329](/content/act/adda9825-01fc-4ef2-a1d1-1540e05c19f5.html) «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

5.13. Руководитель учреждения несет персональную ответственность за соблюдение установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и среднемесячной заработной платой работников этого учреждения.

Раздел VI. Другие вопросы оплаты труда

6.1. В целях повышения эффективности и устойчивости работы учреждения, учитывая особенности и специфику его работы, а также с целью социальной защищенности работникам учреждения устанавливаются иные выплаты, в пределах фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с [разделом VII](#Par1205) Положения:

единовременная выплата молодым специалистам, молодым работникам;

единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

единовременное премирование к праздничным дням и профессиональным праздникам;

выплаты, предусматривающие особенности и специфику работы, условий труда;

надбавка за работу в сельской местности.

6.2. Молодым специалистам, молодым работникам, 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 родам;

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

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

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

Работникам, вновь принятым на работу в текущем календарном году и не отработавшим полный календарный год, единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится в размере пропорционально отработанному времени.

Размер единовременной выплаты не может превышать одного оклада (должностного оклада) с начислением на него районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Единовременная выплата не зависит от итогов оценки труда работника.

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

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

работникам, принятым на работу по совместительству;

работникам, заключившим срочный трудовой договор (сроком до 2 месяцев), а также на сезонные работы до 6 месяцев.

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

6.4. Единовременное премирование к праздничным дням и профессиональным праздникам и установленным в соответствии с действующими на территории Российской Федерации нормативными правовыми актами, осуществляется в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с разделом VII Положения.

Единовременное премирование к праздничным дням и профессиональным праздникам осуществляется в учреждении в едином размере в отношении работников, руководителя учреждения, его заместителей, но не более 3 раз в календарном году.

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

Выплата премии осуществляется не позднее праздничного дня или профессионального праздника.

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

коэффициент квалификации;

коэффициент специфики работы;

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

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

надбавка за наставничество.

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

Таблица 8

Размеры коэффициента квалификации

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Уровень квалификации | Рекомендуемый размер коэффициента квалификации | | Рекомендуемый размер коэффициента квалификации  для педагогических работников, за исключением тренеров-преподавателей, инструкторов-  методистов | Рекомен-дуемый размер коэффи-циента квалифи-кации для медицин-ских работ-ников |
| тренерам, тренерам-преподавателям, инструкторам-методистам (включая старших) | иным специалистам  в области физической культуры и спорта |
| Высшая квалификацион-ная категория | до 0,3 | до 0,3 | до 0,15 | до 0,3 |
| Первая квалификацион-ная категория | до 0,25 | до 0,25 | до 0,1 | до 0,2 |
| Вторая квалификацион-ная категория (при наличии) | до 0,1 | до 0,1 | до 0,05 | 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.

Рекомендуемые размеры коэффициентов квалификации для должностей «спортсмен», «спортсмен-ведущий», «спортсмен-инструктор», «спортсмен спортивной сборной команды Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (по виду спорта, спортивной дисциплине)» устанавливается в зависимости от наличия спортивного разряда, спортивного звания и приведены в таблице 9 Положения.

Таблица 9

Размеры коэффициентов квалификации

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Рекомендуемые размеры коэффициента квалификации | | |
| Кандидат в мастера спорта | Мастер спорта России, гроссмейстер России | Мастер спорта России международного класса |
| 1 | 2 | 3 |
| 0,2 | 0,3 | 0,45 |

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

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

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

6.8. Рекомендуемые размеры выплат за опыт и достижения работникам, имеющим государственные и ведомственные звания и награды, приведены в [таблице 1](#Par1158)0 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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование выплаты | Рекомендуемые размеры выплат в процентах к окладу (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 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 |

6.9. Работникам, имеющим ученую степень, устанавливается ежемесячная доплата 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%.

6.10. Поощрение работников учреждения, привлекающих к занятию спортом детей до 18 лет, состоящих на учете в 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 тысяч 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.

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

6.12. 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.

6.13. 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.

6.14. Наставничество устанавливается продолжительностью от 3 месяцев до 1 года.

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

6.15. Работникам учреждений, работающим в сельской местности, устанавливается надбавка в размере 25% к окладу (должностному окладу).

Надбавка распространяется на специалистов, состоящих в штате учреждения, расположенном в сельской местности, либо осуществляющих трудовую деятельность в обособленном подразделении учреждения, расположенном в сельской местности.

6.16. Применение выплат, предусматривающих особенности и специфику работы, условия труда, установленных пунктами 6.6-6.15 раздела VI 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.

#### Раздел VII. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения

7.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется из расчета на 12 месяцев, исходя из объема субсидий, предоставляемых из бюджета муниципального образования на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

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

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

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

7.5. Отдел на основании 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, в соответствии с перечнем должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения.

Раздел VIII. Заключительные положения

8.1. Учреждение с целью согласования структуры и предельной штатной численности учреждения, в соответствии с [пунктом](#Par1212) 7.5 раздела VII Положения, направляет в Отдел 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 Положения и принципам построения систем оплаты труда в муниципальном образовании.

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 Положения и (или) установление которых противоречит [требованиям](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RLAW926&n=292054&date=28.03.2024&dst=100013&field=134) к системам оплаты труда, утвержденным постановлением администрации Кондинского района от 06 августа 2018 года № 1533 «О требованиях к системам оплаты труда работников муниципальных учреждений Кондинского района».

8.3. Особенности оплаты и нормирования труда тренеров-преподавателей, тренеров-преподавателей по адаптивной физической культуре и спорту, установлены в [приложении](#Par1240) к Положению.

Приложение к Положению

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

1. Оплата труда тренеров-преподавателей, тренеров-преподавателей по адаптивной физической культуре и спорту, реализующих дополнительные общеобразовательные программы в области физической культуры и спорта, устанавливается локальным нормативным актом учреждения по согласованию с отделом физической культуры и спорта администрации Кондинского района 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-преподавателям 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. Рекомендуемые размеры нормативов оплаты труда тренера-преподавателя за подготовку одного обучающегося приведены в таблицах 1, [2](#Par1472) приложения к Положению.

Таблица 1

Рекомендуемый размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя

за подготовку одного обучающегося

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Этапы многолетней подготовки обучающихся | Период подготовки (лет) | Рекомендуемый размер норматива оплаты труда в % от оклада (должностного оклада) тренера-преподавателя, 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 лет | 9 |
| свыше 2 лет | 15 |
| 4. | Начальной подготовки | до года | 3 |
| свыше года | 6 |
| 5. | Спортивно-оздоровительный | весь период | 2,2 |

Таблица 2

Рекомендуемый размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя

по адаптивной физической культуре и спорту за подготовку

одного обучающегося

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Этап спортивной подготовки обучающихся | Период спортивной подготовки (лет) | Рекомендуемый размер норматива оплаты труда, в % от оклада (должностного оклада) тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре и спорту за подготовку одного обучающегося | | | |
| спорт слепых | спорт глухих | спорт лиц с поражением ОДА | спорт лиц с интеллекту-альными 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 спортивной специализации) | до года | 16,7 | 7,4 | 22,2 | 8,5 |
| второй и третий годы | 33,3 | 12,5 | 33,3 | 16,7 |
| четвертый и последующие годы | 37,0 | 18,5 | 37,0 | 22,2 |
| Совершенствования спортивного мастерства | весь период | 50,0 | 33,3 | 50,0 | 37,0 |
| Высшего спортивного мастерства | весь период | 55,0 | 45,0 | 55,0 | 45,0 |

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

6. Рекомендуемые размеры норматива стимулирования за подготовку спортсмена высокого класса устанавливаются в соответствии с таблицей 3 приложения к Положению.

Таблица 3

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 - преподавателя за результативную подготовку одного спортсмена (команды) |
|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. Официальные международные спортивные соревнования | | | |
| 1.1. | Олимпийские, паралимпийские, сурдлимпийские игры, чемпионат мира | 1 | до 200 |
| 2-3 | до 160 |
| 4-6 | до 100 |
| участие | до 80 |
| 1.2. | Кубок мира (сумма этапов или финал), чемпионат Европы, Всемирная Специальная Олимпиада | 1 | до 160 |
| 2-3 | до 100 |
| 4-6 | до 80 |
| участие | до 60 |
| 1.3. | Кубок Европы (сумма этапов или финал), первенство мира | 1 | до 100 |
| 2-3 | до 80 |
| 4-6 | до 60 |
| участие | до 40 |
| 1.4. | Этапы Кубка мира, первенство Европы, Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль | 1 | до 80 |
| 2-3 | до 60 |
| 4-6 | до 40 |
| участие | до 20 |
| 1.5. | Прочие официальные международные спортивные соревнования | 1 | до 60 |
| 2-3 | до 40 |
| 2. Индивидуальные, личные (групп, пар, экипажей) виды программ официальных спортивных соревнований; командные виды программ официальных спортивных соревнований, с численностью команд до 8 спортсменов включительно | | | |
| 2.1. | Чемпионат России, Кубок России (сумма этапов или финал) | 1 | до 100 |
| 2-3 | до 80 |
| 4-6 | до 60 |
| 2.2. | Первенство России (среди молодежи), Спартакиада молодежи (финалы) | 1 | до 80 |
| 2-3 | до 60 |
| 4-6 | до 40 |
| 2.3. | Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), Спартакиада спортивных школ (финалы), Спартакиада учащихся (финалы) | 1 | до 60 |
| 2-3 | до 40 |
| 4-6 | до 20 |
| 2.4. | Межрегиональные и всероссийские официальные спортивные соревнования | 1 | до 40 |
| 2-3 | до 20 |
| 3. Официальные спортивные соревнования в командных игровых видах спорта, командные виды программ официальных спортивных соревнований, с численностью команд свыше 8 спортсменов | | | |
| 3.1. | За подготовку команды (членов команды), занявшей места:  на Чемпионате России;  на Кубке России | 1 | до 100 |
| 2-3 | до 80 |
| 4-6 | до 60 |
| 3.2. | За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Первенстве России (среди молодежи); на Спартакиаде молодежи (финалы) | 1 | до 80 |
| 2-3 | до 60 |
| 4-6 | до 40 |
| 3.3. | За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Первенстве России (юниоры и юниорки, юноши и девушки); на Спартакиаде спортивных школ (финалы); на Спартакиаде учащихся (финалы) | 1 | до 60 |
| 2-3 | до 40 |
| 4-6 | до 20 |
| 3.4. | За подготовку команды (членов команды), занявших места на межрегиональных и всероссийских официальных спортивных соревнованиях | 1 | до 40 |
| 2-3 | до 20 |

Размер норматива стимулирования тренера-преподавателя за подготовку спортсмена высокого класса устанавливается по наивысшему размеру норматива 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-преподавателя 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-преподаватель, ранее участвовавший не менее 2 лет в подготовке спортсмена, достигшего высоких результатов в официальных спортивных соревнованиях, имеет право на стимулирующую выплату в течение 12 месяцев, а по международным соревнованиям - до проведения следующих международных соревнований данного уровня.

7. Тренерам-преподавателям 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%.

8. Тренерам-преподавателям рекомендуется устанавливать стимулирующие выплаты к ставке заработной платы в размере до 24% от оклада (должностного оклада) за каждого обучающегося, переданного для дальнейшего обучения по дополнительным образовательным программам спортивной подготовки из учреждения, в профильное образовательное учреждение, подведомственное Департаменту физической культуры и спорта Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, на период обучения.