



Муниципальное образование Октябрьский район
АДМИНИСТРАЦИЯ ОКТЯБРЬСКОГО РАЙОНА
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

« 24 » сентября 2024 г.

№ 1414

пгт. Октябрьское

Об утверждении Положения о
системе оплаты труда работников
муниципальных учреждений физической
культуры и спорта Октябрьского района

В соответствии со статьями 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, приказом Департамента физической культуры и спорта Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 10.04.2017 № 1-нп «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников государственных учреждений физической культуры и спорта, подведомственных Департаменту физической культуры и спорта Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»:

1. Утвердить Положение о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта Октябрьского района согласно приложению.

2. Руководителям муниципальных учреждений физической культуры и спорта Октябрьского района привести локальные правовые акты о системе оплаты труда в соответствии с настоящим постановлением, в течение одного месяца со дня издания настоящего постановления.

3. Признать утратившими силу постановления администрации Октябрьского района:

от 12.02.2016 № 240 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта Октябрьского района»;

от 10.05.2016 № 938 «О внесении изменения в постановление администрации Октябрьского района от 12.02.2016 № 240»;

от 29.09.2016 № 2107 «О внесении изменения в постановление администрации Октябрьского района от 12.02.2016 № 240»;

от 03.02.2017 № 260 «О внесении изменения в постановление администрации Октябрьского района от 12.02.2016 № 240»;

от 19.01.2018 № 68 «О внесении изменений в постановление администрации Октябрьского района от 12.02.2016 № 240»;

от 27.12.2018 № 2969 «О внесении изменений в постановление администрации Октябрьского района от 12.02.2016 № 240»;

от 15.04.2019 № 762 «О внесении изменений в Положение о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта Октябрьского района, утвержденное постановлением администрации Октябрьского района от 12.02.2016 № 240»;

от 13.08.2019 № 1734 «О внесении изменений в Положение о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта Октябрьского района, утвержденное постановлением администрации Октябрьского района от 12.02.2016 № 240»;

от 03.03.2020 № 443 «О внесении изменений в Положение о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта Октябрьского района, утвержденное постановлением администрации Октябрьского района от 12.02.2016 № 240»;

от 12.11.2021 № 2399 «О внесении изменения в постановление администрации Октябрьского района от 12.02.2016 № 240»;

от 20.04.2022 № 774 «О внесении изменений в Положение о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта Октябрьского района, утвержденное постановлением администрации Октябрьского района от 12.02.2016 № 240»;

от 27.06.2022 № 1362 «О внесении изменений в Положение о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта Октябрьского района, утвержденное постановлением администрации Октябрьского района от 12.02.2016 № 240»;

от 03.10.2022 № 2157 «О внесении изменения в Положение о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта Октябрьского района, утвержденное постановлением администрации Октябрьского района от 12.02.2016 № 240»;

от 13.09.2023 № 1582 «О внесении изменений в Положение о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта Октябрьского района, утвержденное постановлением администрации Октябрьского района от 12.02.2016 № 240»;

от 26.09.2023 № 1654 «О внесении изменений в постановление администрации Октябрьского района от 12.02.2016 № 240»;

от 07.11.2023 № 1919 «О внесении изменений в Положение о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта Октябрьского района, утвержденное постановлением администрации Октябрьского района от 12.02.2016 № 240»;

от 25.03.2024 № 424 «О внесении изменения в Положение о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта Октябрьского района, утвержденное постановлением администрации Октябрьского района от 12.02.2016 № 240».

4. Опубликовать постановление в официальном сетевом издании «Официальный сайт Октябрьского района».

5. Постановление вступает в силу с 01.12.2024.

6. Контроль за выполнением постановления возложить на исполняющего обязанности заместителя главы Октябрьского района по внутренней политике Ковриго В.Н.

Исполняющий обязанности
главы Октябрьского района



В.Г. Тимофеев

Приложение
к постановлению администрации Октябрьского района
от «24» сентября 2024 г. № 14/24



**Положение
о системе оплаты труда работников
муниципальных учреждений физической культуры и спорта Октябрьского района**

I. Общие положения

1.1. Положение о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта Октябрьского района (далее – Положение) разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, решением Думы Октябрьского района от 25.02.2011 № 60 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Октябрьского района», приказом Департамента физической культуры и спорта Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 10.04.2017 № 1-нп «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников государственных учреждений физической культуры и спорта, подведомственных Департаменту физической культуры и спорта Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливает систему и условия оплаты труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта Октябрьского района, подведомственных отделу физической культуры и спорта администрации Октябрьского района (далее соответственно – учреждение) и определяет:

- основные условия оплаты труда;
- порядок и условия осуществления компенсационных выплат;
- порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления;
- порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя, главного бухгалтера;
- другие вопросы оплаты труда;
- порядок формирования фонда оплаты труда учреждения.

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;

- 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 настоящего Федерального закона от 30.12.2020 № 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 Трудовым кодексом Российской Федерации, приказом Департамента физической культуры и спорта Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 10.04.2017 № 1-нп «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников государственных учреждений физической культуры и спорта, подведомственных Департаменту физической культуры и спорта Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», постановлением 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 состоит из:

- (оклада) должностного оклада;
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат;
- иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

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

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

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

1.6. Система оплаты труда работников учреждений, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации, законодательными и нормативными правовыми актами Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, муниципальными правовыми актами Октябрьского района с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации либо иного представительного органа работников, и настоящим Положением.

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

II. Основные условия оплаты труда

2.1. В локальных нормативных актах организации, штатном расписании, а также при заключении трудовых договоров с работниками организации, наименования должностей руководителей, специалистов, служащих и рабочих должны соответствовать наименованиям должностей, предусмотренных Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) соответствующими положениями профессиональных стандартов.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, 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 профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

- от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;
- от 27.02.2012 № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта»;
- от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

2.3. Рабочие, профессии которых не предусмотрены профессиональными квалификационными группами общеотраслевых профессий рабочих тарифицируются в соответствии с действующим Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

2.4. Должностные оклады работникам, занимающим общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», таблица № 1.

Таблица № 1

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
<i>Группа должностей служащих первого уровня</i>		
1 квалификационный уровень	архивариус; делопроизводитель; секретарь; кассир; оператор по диспетчерскому обслуживанию лифтов	8399
<i>Группа должностей служащих второго уровня</i>		
1 квалификационный уровень	администратор; диспетчер; лаборант; секретарь руководителя; техник	9194

2 квалификационный уровень	заведующий складом; заведующий хозяйством; Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория.	9654
3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой; начальник хозяйственного отдела; Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	10133
4 квалификационный уровень	механик; Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	10653
<i>Группа должностей служащих третьего уровня</i>		
1 квалификационный уровень	бухгалтер; инженер; инженер по инвентаризации строений и сооружений; инженер-программист (программист); специалист по кадрам; экономист; юрисконсульт	11722
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	12314
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	12923
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	13568
<i>Группа должностей служащих четвертого уровня</i>		
2 квалификационный уровень	Главный механик	17998

2.5. Должностные оклады работникам, занимающим должности работников физической культуры и спорта, устанавливаются в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.02.2012 № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта», таблица № 2.

Квалификационные уровни	Наименование должности (профессии), требования к квалификации	Должностной оклад, рублей
<i>Группа должностей первого уровня</i>		
1 квалификационный уровень	Дежурный по спортивному залу; сопровождающий спортсмена-инвалида первой группы инвалидности	7471
2 квалификационный уровень	Спортивный судья; спортсмен; спортсмен-ведущий	7506
<i>Группа должностей второго уровня</i>		
1 квалификационный уровень	Инструктор по адаптивной физической культуре; инструктор по спорту; спортсмен-инструктор;	9821
2 квалификационный уровень	Администратор тренировочного процесса; инструктор-методист по адаптивной физической культуре; инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций; тренер;	11596
3 квалификационный уровень	Начальник клуба (спортивного, спортивно-технического, стрелково-спортивного); старшие: инструктор-методист по адаптивной физической культуре, инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций;	12011

2.6. По профессиям рабочих устанавливается размер оклада в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», таблица № 3.

Таблица № 3

Квалификационные уровни	Наименование должности (профессии)	Размер разряда работника в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих	Должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»			
1 квалификационный	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено	1	8298

уровень	присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2	8361
		3	8424
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»			
1 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4	8489
		5	8552
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6	8585
		7	8648
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8	8683

2.7. Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 06.08.2007 № 526, таблица № 4.

Таблица № 4

Квалификационные уровни	Наименование должности (профессии), требования к квалификации	Должностной оклад, рублей
ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
3 квалификационный уровень	медицинская сестра	11784
ПКГ «Врачи и провизоры»		
2 квалификационный уровень	врачи-специалисты	14317

2.8. Размеры окладов (должностных окладов) по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, приведены в таблице № 5.

Таблица № 5

№ п/п	Наименование должностей	Должностной оклад, рублей
1	2	3
1.	специалист по охране труда <1>	11722
2.	специалист по закупкам <2>	11722
3.	помощник тренера <3>	9821
4.	тренер преподаватель <4>	11596
5.	тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре и спорту <5>	11596
6.	тренер по адаптивной физической культуре и спорту <6>	11596
7.	старший тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре и спорту <7>	12011
8.	старший тренер-преподаватель <8>	12011
9.	техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники <9>	9821
10.	медицинская сестра по массажу <10>	11784

Размеры окладов (должностных окладов) установлены с учетом требований профессиональных стандартов:

<1> приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22 апреля 2021 года N 274н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в области охраны труда";

<2> приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10 сентября 2015 года N 625н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в сфере закупок";

<3> приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 28 марта 2019 года N 194н "Об утверждении профессионального стандарта "Спортсмен";

<4> приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24 декабря 2020 года N 952н "Об утверждении профессионального стандарта "Тренер-преподаватель";

<5> приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19 октября 2021 года N 734н "Об утверждении профессионального стандарта "тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре и спорту";

<6> приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 2 апреля 2019 года N 199н "Об утверждении профессионального стандарта "Тренер по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту";

<7> приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 2 апреля 2019 года N 199н "Об утверждении профессионального стандарта "Тренер по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту";

<8> приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 31 марта 2022 года N 191н "Об утверждении профессионального стандарта Сопровождающий инвалидов, лиц с ограниченными возможностями здоровья, несовершеннолетних лиц на спортивные мероприятия";

<9> приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 28 марта 2019 года N 192н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по обслуживанию и ремонту спортивного инвентаря и оборудования";

<10> приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 ноября 2018 года N 744н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по медицинскому массажу".

2.9. Должностной оклад работникам учреждений устанавливается приказом работодателя и оформляется трудовым договором.

2.10. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать ограничений, установленных ч.1 ст. 284 ТК РФ.

2.11. Разряды рабочих организации устанавливаются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

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

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

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

III. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат

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

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

- выплаты 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);

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении 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, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда и сокращения количества рабочих мест, не соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, разрабатывает программу действий по обеспечению безопасных условий и охраны

труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

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

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

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. Выплаты за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях устанавливаются в соответствии со статьями 148, 315-317 Трудового кодекса Российской Федерации и решением Думы Октябрьского района от 26.01.2024 № 990 «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в органах местного самоуправления Октябрьского района и муниципальных учреждениях Октябрьского района».

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

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

3.7. Выплаты, указанные в строках 1–5 таблицы № 7 настоящего раздела, начисляются к должностному окладу (окладу) и не образуют увеличения должностного оклада (оклада) для начисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

3.8. Перечень и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются согласно таблице № 7.

Таблица № 7

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 должностного оклада (оклада)	Заключение специальной оценки условий труда. Выплата осуществляется в соответствии со статьей 147 ТК РФ
2.	Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания,	до 50% к должностному окладу (окладу) работника	Выплата осуществляется в соответствии со статьей 151 ТК РФ и не учитывается для исчисления других компенсационных выплат,

	увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором		кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях
3.	Доплата за выполнение сверхурочной работы	в полуторном размере - за первые два часа работы; в двойном размере - за последующие часы. Расчет производится от части должностного оклада (оклада), приходящейся на один час работы, включая все компенсационные и стимулирующие выплаты	Выплата осуществляется в соответствии со статьей 152 ТК РФ; постановлением Конституционного суда Российской Федерации от 27.06.2023 № 35-П. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.
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	Выплата осуществляется в соответствии со статьей 153 ТК РФ, с учетом постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 28.06.2018 № 26-П

		<p>месячной нормы рабочего времени, включая все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной для них системой оплаты труда</p>	
5.	<p>Доплата за работу в ночное время</p>	<p>20 % от должностного оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время с 22 часов до 6 часов.</p>	<p>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</p>
6.	<p>Районный коэффициент к заработной плате</p>	<p>1,7</p>	<p>Выплаты устанавливаются в соответствии со статьями 315 - 317 ТК РФ и решением Думы Октябрьского района от 26.01.2024 № 990 «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в органах местного самоуправления Октябрьского района и муниципальных учреждениях Октябрьского района»</p>
7.	<p>Процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях</p>	<p>до 50%</p>	<p>Выплаты устанавливаются в соответствии со статьями 315 - 317 ТК РФ и решением Думы Октябрьского района от 26.01.2024 № 990 «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в органах местного самоуправления Октябрьского района и муниципальных учреждениях Октябрьского района»</p>

3.9. Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях начисляются на виды выплат, предусмотренные системой оплаты труда, за исключением стимулирующих выплат, установленных единовременно в абсолютном размере, единовременной премии к праздничным дням, профессиональным праздникам, материальной помощи на погребение.

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 VIII 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.
- поощрительная выплата.

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.

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

- систематическое досрочное выполнение работы с проявлением инициативы, творчества, с применением в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение работником учреждения важных работ, не определенных трудовым договором.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты определяется локальным нормативным актом учреждения, в процентах от должностного оклада или в абсолютном размере, но не более 100% должностного оклада.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам учреждения, за исключением должностей, указанных в пункте 7.17 и в разделе V настоящего положения, на срок не более года.

4.4. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты:

- выплата за качество выполняемых работ, за исключением должностей, указанных в пункте 7.17 настоящего Положения;
- коэффициент эффективности деятельности работника учреждения (далее - КЭД).

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

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

4.7. 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.

4.8. Коэффициент эффективности деятельности (далее – 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).

4.9. 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 учредителем.

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

4.10. 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.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Не более 100 процентов 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.	Выплаты за качество выполняемых работ	Не более 50% 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 и уставной деятельностью учреждения в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности работника	Ежемесячно
3.	Премияльная выплата по итогам работы за месяц	До 50% от оклада (должностного оклада)	Надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде; проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных	Ежемесячно в сроки, установленные для выплаты заработной платы
4.	Премияльная выплата по итогам работы за год	Устанавливается приказом учреждения, до двух окладов (должностных		1 раз в год

		окладов) с начислением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	
5.	Поощрительная выплата	Размер, условия и порядок поощрительной выплаты устанавливается коллективными договорами, локальными нормативными актами, в пределах средств, полученных от приносящей доход деятельности, по согласованию с учредителем	В целях повышения заинтересованности работников, оказывающих платные услуги, в увеличении объемов и видов платных услуг, работодатель имеет право устанавливать поощрительную выплату данным работникам	Устанавливается коллективными договорами, локальными нормативными актами, по согласованию с учредителем

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

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.

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

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

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

Премияльная выплата по итогам работы за год выплачивается на основании приказа работодателя, с учетом фактически отработанного времени по основной занимаемой должности, основному месту работы.

При установлении премияльных 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.

4.13. Учреждение в локальном нормативном акте устанавливает перечень показателей, за которые производится снижение размера выплаты по итогам работы за месяц, год в соответствии с примерными показателями, приведенными в таблице 9 настоящего Положения.

Таблица № 9

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

№ п/п	Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1	2	3
1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов	до 50
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, приказов руководителя учреждения, поручений непосредственного руководителя	до 50
3.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление недостоверной информации	до 50
4.	Несоблюдение норм трудовой дисциплины (правил внутреннего трудового распорядка учреждения, служебной этики)	до 30
5.	Причинение ущерба имуществу учреждения	до 100

4.14. Конкретный размер снижения стимулирующих выплат определяется с учетом постановления Конституционного суда Российской Федерации от 15.06.2023 № 32-П, в размере, уменьшающем размер месячной заработной платы работника не более чем на 20 %; при наличии дисциплинарного взыскания – снижение размера стимулирующих выплат возможно за тот, месяц, в котором работнику было применено дисциплинарное взыскание.

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

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

5.1. Оплата труда тренера, реализующих дополнительные общеобразовательные программы в области физической культуры и спорта, устанавливается локальным нормативным актом учреждения по согласованию с учредителем 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.

5.2. 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.

5.3. 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.

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.

5.4. Рекомендуемые размеры нормативов оплаты труда тренера за подготовку одного обучающегося приведены в таблицах №№ 10, 11.

Таблица № 10

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 № 11

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 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

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

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

5.6. 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 актом учреждения по согласованию с учредителем.

5.7. Рекомендуемые размеры норматива стимулирования за подготовку спортсмена высокого класса устанавливаются в соответствии с таблицей № 12.

Таблица №12

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.	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	1	до 80
		2 - 3	до 60
		4 - 6	до 40

	игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	участие	до 20
1.5.	Прочие официальные международные спортивные соревнования	1	до 60
		2 - 3	до 40
2. Индивидуальные, личные (групп, пар) 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	1	до 80
		2 - 3	до 60
		4 - 6	до 40

	(финалы)		
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 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.

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

5.9. Рекомендуется устанавливать стимулирующие выплаты для тренеров организаций, реализующих дополнительные общеобразовательные программы в области физической культуры и спорта в сельской местности, в размере 25 процентов к должностному окладу (окладу).

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

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

6.2. Размер оклада (должностного оклада) руководителя учреждения устанавливается в трудовом договоре, в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения, с учетом группы по оплате труда руководителей. Порядок отнесения учреждения к группам по оплате труда устанавливается приказом учредителя.

Размеры окладов (должностных окладов) руководителя учреждения, установлены в таблице № 13 настоящего Положения.

Таблица № 13

Размеры окладов (должностных окладов) руководителя
учреждения

№ п/п	Наименование должностей	Оклад (должностной оклад), руб.
1	2	3
1.	Директор:	
1.1.	Вне группы по оплате труда	48478
1.2.	1 группа по оплате труда руководителей	46170
1.3.	2 группа по оплате труда руководителей	41553
1.4.	3 группа по оплате труда руководителей	37397
1.5.	4 группа по оплате труда руководителей	35527

6.3. Размер должностного оклада заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливается на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя, по согласованию с учредителем.

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

6.5. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на повышение заинтересованности руководителя учреждения в повышении эффективности работы учреждения, качества оказываемых услуг (выполняемых работ), инициативы при выполнении задач, поставленных учредителем.

Учредитель устанавливает соответствующему руководителю учреждения стимулирующие выплаты.

Установление стимулирующих выплат руководителю учреждения осуществляется с учетом выполнения целевых показателей эффективности работы учреждения, личного вклада в осуществление основных задач и функций, определенных уставом учреждения, а

также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором. Конкретный размер стимулирующих выплат руководителю учреждения, за соответствующий период устанавливаются приказом учредителя.

Целевые показатели эффективности работы учреждения, критерии оценки эффективности и результативности его работы устанавливаются приказом учредителя.

Стимулирующие выплаты руководителю учреждения снижаются в следующих случаях:

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

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

- несоблюдение настоящего Положения.

Конкретный размер снижения стимулирующих выплат руководителю учреждения определяется работодателем с учетом постановления Конституционного суда Российской Федерации от 15.06.2023 № 32-П, в размере, уменьшающем размер месячной заработной платы руководителя учреждения не более чем на 20 %; при наличии дисциплинарного взыскания – снижение размера стимулирующих выплат возможно за тот, месяц, в котором руководителю учреждения было применено дисциплинарное взыскание.

6.6. Иные выплаты могут быть установлены руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения в порядке и размерах, установленных настоящим Положением и трудовым договором.

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

Стимулирующие и иные выплаты руководителю учреждения устанавливаются в соответствии с пунктами 4.1, 4.2, 4.10, 4.12, 7.3, 7.4, 7.6, 7.8, 7.11, 7.12 настоящего Положения.

6.8. Стимулирующие и иные выплаты исполняющему обязанности (временному исполняющему обязанности) руководителя учреждения в период отсутствия руководителя учреждения устанавливаются приказом учредителя.

6.9. 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) не может превышать соотношений с учетом сложности и объема выполняемой работы, приведенных в таблице 14 настоящего Положения.

Таблица № 14

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников

учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера)

Группа по оплате труда руководителей	Предельный уровень (руководитель/работник)	Предельный уровень (заместитель руководителя/работник)	Предельный уровень (главный бухгалтер/работник)
1	2	3	4
Вне группы	1:6	1:5,5	1:5,5
1 группа	1:6	1:5,5	1:5,5
2 группа	1:6	1:5,5	1:5,5
3 группа	1:5,5	1:5	1:5
4 группа	1:5,5	1:5	1:5

6.10. В целях соблюдения установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), учреждение в срок до 20 декабря текущего года (предварительно до принятия решения о премировании по итогам работы за календарный год) и 25 января (итоговый контроль) года, следующего за отчетным, предоставляет Учредителю информацию, подготовленную в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере официального статистического учета, с учетом всех финансовых источников, и рассчитанный за отчетный календарный год.

6.11. Условия оплаты труда руководителя организации 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».

VII. Другие вопросы оплаты труда

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

- единовременная выплата молодым специалистам;
- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- единовременное премирование к праздничным дням, юбилейным датам и профессиональным праздникам;
- надбавка водителям за классность;
- материальная помощь на погребение;
- выплаты, предусматривающие особенности и специфику работы, условий труда.

7.2. Молодым специалистам 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.

7.3. 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 1,5 (должностного оклада) с начислением на них 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 двух месяцев), а также на сезонные работы до шести 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.

7.4. Единовременное премирование к юбилейным и праздничным датам работников учреждения, которым исполняются юбилейные даты 50, 55, 60, 65, 70, 75-летие и т.п., выплачивается по основному месту работы за счет обоснованной экономии в размере не более 10 тысяч рублей, а также за счет доходов от платных услуг и иной приносящей доход деятельности, в соответствии с приказом работодателя.

Единовременное премирование к праздничным дням и профессиональным праздникам осуществляются в учреждении в едином размере в отношении работников, руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, но не более 3 раз в календарном году. Перечень праздничных дней и дней профессиональных праздников,

которым осуществляются выплаты устанавливается локальным актом учреждения.

Выплата премии осуществляется не позднее праздничного дня или профессионального праздника.

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

- имеющему 2-й класс - до 10%;

- имеющему 1-й класс - до 25%;

- при работе на нескольких видах транспортных средств, выполнении функций механика и слесаря при отсутствии их в штате - до 30%.

7.6. Размер материальной помощи на погребение в связи со смертью близких родственников (родители, жена (муж), дети), не может превышать 10 тысяч рублей.

Выплата материальной помощи работнику в случае смерти близких родственников (муж, жена, родители, дети), одному из близких родственников (муж, жена, родители, дети) в случае смерти самого работника производится на основании приказа работодателя при наличии соответственно заявления работника или близкого родственника и свидетельства о смерти, а также документов, подтверждающих степень родства, за счет обоснованной экономии по фонду оплаты труда, а также за счет доходов от платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

7.7. 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;

- надбавка за разъездной характер работы (в соответствии со статьей 168.1 Трудового Кодекса Российской Федерации, устанавливается работникам учреждений, постоянная работа которых имеет разъездной характер);

- надбавка за наставничество;

- выплаты за подготовку спортсмена;

- выплаты за показанный спортивный результат.

7.8. Работникам, занимающим должности работников физической культуры и спорта, педагогических и медицинских работников, устанавливается коэффициент квалификации, рекомендуемый размер которого приведен в таблице 15 настоящего Положения.

Таблица 15

Размеры коэффициента квалификации

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

1	2	3	4	5	6
1.	Высшая квалификационная категория	до 0,8	до 0,5	до 0,35	до 0,3
2.	Первая квалификационная категория	до 0,5	до 0,4	до 0,2	до 0,2
3.	Вторая квалификационная категория (при наличии)	до 0,3	до 0,3	до 0,1	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» устанавливаются в зависимости от наличия спортивного разряда, спортивного звания и приведены в таблице 16 настоящего Положения.

Таблица 16

Размеры коэффициентов квалификации

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

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

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

Коэффициент специфики работы для работников учреждения, осуществляющего деятельность по адаптивному спорту и адаптивной физической культуре, устанавливается в

размере 0,20 к окладу (должностному окладу) по основной занимаемой должности.

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

7.11. Рекомендуемые размеры выплат за опыт и достижения работникам, имеющим государственные и ведомственные звания и награды, приведены в таблице 17 настоящего Положения.

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

Таблица 17

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

7.12. 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 %.

7.13. Надбавка за наставничество устанавливается работникам учреждения, оказывающим помощь специалистам, указанным в пункте 7.14 настоящего Положения, в целях их адаптации и приобретения профессиональных навыков с учетом фактически отработанного времени в размере до 15% к окладу (должностному окладу).

7.14. 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.

7.15. 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.

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

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

7.17. Для должностей «спортсмен-инструктор», «спортсмен-ведущий», на основании критериев, утвержденных приказом учредителя, устанавливаются иные выплаты за показанный спортивный результат.

7.18. Применение выплат, предусматривающих особенности и специфику работы, условия труда, установленных пунктами 7.8 - 7.17 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.

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

VIII. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждений

8.1. Фонд оплаты труда работников формируется из расчета на 12 месяцев, исходя из размеров субсидий, поступающих в установленном порядке из бюджета Октябрьского района, и объемов средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

8.2. 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).

8.3. На стимулирующие выплаты ежегодно предусматривается до 50 процентов годового окладного фонда (должностных окладов) и фонда компенсационных выплат.

8.4. На единовременную выплату при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска планируется 10 % от годового фонда оплаты труда.

8.5. 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.

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

8.7. 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.

8.8. Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, утверждается приказом учредителя.

8.9. При формировании фонда оплаты труда учитываются средства на доплату до уровня минимальной заработной платы в соответствии с пунктом 1.5 настоящего положения.