**МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ ГОРОД УРАЙ**

**Ханты-Мансийский автономный округ - Югра**

**администрация ГОРОДА УРАЙ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от \_\_\_\_\_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_\_\_

Об утверждении примерного положения об оплате,

стимулировании труда и социальных гарантиях

работников муниципальных образовательных

организаций в сфере физической культуры

и спорта города Урай

В соответствии со статьями 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, принимая во внимание приказ Департамента физической культуры и спорта Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 17.01.2013 №4-нп «Об утверждении Примерного положения об оплате и стимулировании труда работников государственных учреждений физической культуры и спорта, подведомственных Департаменту физической культуры и спорта Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»:

1. Утвердить примерное положение об оплате, стимулировании труда и социальных гарантиях работников муниципальных образовательных организаций в сфере физической культуры и спорта города Урай.

2. Руководителям муниципальных образовательных организаций в сфере физической культуры и спорта города Урай (Р.М. Нафиков, В.В. Семенин) провести организационные мероприятия в связи с изменением условий труда согласно Трудовому кодексу Российской Федерации.

3. Кадровой службе управления по организационным вопросам и кадрам администрации города Урай (Н.П. Ануфриева) внести соответствующие изменения в трудовые договоры, заключенные с руководителями муниципальных образовательных организаций.

4. Признать утратившими силу постановления администрации города Урай:

1) от 29.12.2010 № 3907 «Об утверждении Положения об оплате, стимулировании труда и социальных гарантиях работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей в сфере физической культуры и спорта города Урай»;

2) от 18.05.2011 № 1365 «О внесении изменений в постановление администрации города Урай от 29.12.2010 №3907 «Об утверждении Положения об оплате и стимулировании труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей в области физической культуры и спорта города Урай»;

3) от 29.07.2011 № 2116 «О внесении изменений и дополнений в постановление администрации города Урай от 29.12.2010 №3907 «Об утверждении Положения об оплате и стимулировании труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей в области физической культуры и спорта города Урай»;

4) от 09.09.2011 № 2579 «О внесении изменений в постановление администрации города Урай от 29.12.2010 №3907 «Об утверждении Положения об оплате, стимулировании труда и социальных гарантиях работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей в области физической культуры и спорта города Урай»;

5) от 29.12.2011 № 3960 «О внесении изменений в постановление администрации города Урай от 29.12.2010 №3907 «Об утверждении Положения об оплате, стимулировании труда и социальных гарантиях работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей в области физической культуры и спорта города Урай»;

6) от 21.02.2012 № 547 «О внесении изменений в приложение к постановлению администрации города Урай от 29.12.2010 №3907 «Об утверждении Положения об оплате, стимулировании труда и социальных гарантиях работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей в области физической культуры и спорта города Урай»;

7) от 19.09.2012 № 2906 «О внесении изменений в постановление администрации города Урай от 29.12.2010 №3907 «Об утверждении Положения об оплате, стимулировании труда и социальных гарантиях работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей в области физической культуры и спорта города Урай»;

8) от 06.02.2013 № 390 «О внесении изменений в постановление администрации города Урай от 29.12.2010 №3907 «Об утверждении Положения об оплате, стимулировании труда и социальных гарантиях работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей в области физической культуры и спорта города Урай»;

9) от 20.05.2013 № 1686 «О внесении изменений в приложение к постановлению администрации города Урай от 29.12.2010 №3907 «Об утверждении Положения об оплате, стимулировании труда и социальных гарантиях работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей в области физической культуры и спорта города Урай».

5. Опубликовать постановление в газете «Знамя» и разместить на официальном сайте органов местного самоуправления администрации города Урай в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

6. Постановление вступает в силу с 01.01.2017. Подпункт 6 пункта 5.1, пункт 5.9 приложения действуют до 01.04.2017.

7. Контроль за выполнением постановления возложить на заместителя главы города Урай С.В. Круглову.

Глава города Урай А.В. Иванов

Приложение к постановлению

администрации города Урай

от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ №\_\_\_\_\_\_\_

Примерное положение

об оплате, стимулировании труда и социальных гарантиях работников муниципальных образовательных организаций в сфере физической культуры и спорта города Урай

1. Общие положения

1.1. Настоящее примерное положение об оплате, стимулировании труда и социальных гарантиях работников муниципальных образовательных организаций в сфере физической культуры и спорта города Урай (далее – Положение) регулирует порядок и условия оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций в сфере физической культуры и спорта города Урай (далее – работники, организации).

1.2. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников организаций, в том числе руководителя, его заместителей и главного бухгалтера.

1.3. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников организаций, осуществляется в пределах утвержденного плана финансово-хозяйственной деятельности организаций.

1.4. В соответствии со статьей 129 ТК РФ в отношении работников муниципальных организаций, занимающих должности руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера, специалистов, служащих и медицинских работников, работников, занимающих должности работников образования, физической культуры и спорта, культуры заработная плата устанавливается исходя из должностного оклада, повышающих коэффициентов, компенсационных и стимулирующих выплат.

Заработная плата работников по профессиям рабочих устанавливается исходя из оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

1.5. Порядок и условия оплаты труда работников организации устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом организации, в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, муниципальными нормативными правовыми актами города Урай, в том числе настоящим Положением.

2. Порядок и условия оплаты труда работников организаций

2.1. Должностные оклады работникам организации устанавливаются с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

Наименования должностей (профессий) работников организаций и их квалификация должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов.

2.2. Должностные оклады работникам, занимающим должности специалистов, служащих и медицинских работников, устанавливаются согласно [приложению 1](#Par443) к настоящему Положению.

2.3. Должностные оклады работникам, занимающим должности работников образования, физической культуры и спорта, культуры устанавливаются согласно [приложению 2](#Par514) к настоящему Положению.

2.4. Оклады работникам по профессиям рабочих устанавливаются согласно [приложению 3](#Par554) к настоящему Положению.

2.5. Должностной оклад, оклад работникам организаций оформляется трудовым договором и приказом руководителя организации.

2.6. К должностному окладу руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера, специалистов, служащих, работников образования, физической культуры и спорта, культуры и медицинских работников устанавливается ежемесячная надбавка за ученую степень.

Ежемесячная надбавка за ученую степень, при условии ее соответствия профилю деятельности организации или занимаемой должности, устанавливается работникам организаций за ученую степень доктора наук в размере 2500 рублей; за ученую степень кандидата наук в размере 1600 рублей.

Основанием для ежемесячной надбавки за ученую степень является приказ руководителя организации согласно документам, подтверждающим ее наличие.

Начисление ежемесячной надбавки за ученую степень осуществляется исходя из фактически отработанного времени с учетом установленной нагрузки.

2.7. К должностным окладам работников образования, физической культуры и спорта устанавливается надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается педагогическим работникам организаций, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями. Размер вышеуказанной надбавки составляет 50 рублей.

Начисление надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями осуществляется ежемесячно исходя из фактически отработанного времени без учета установленной нагрузки. Установленная надбавка входит в расчет среднего заработка в установленном порядке.

2.8. К должностным окладам (с учетом надбавок за ученую степень и на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями) работников, занимающих должности руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера, специалистов, служащих, работников образования, физической культуры и спорта, культуры и медицинских работников в пределах фонда оплаты труда применяются следующие повышающие коэффициенты:

1) коэффициент квалификации;

2) коэффициент образования;

3) коэффициент стажа работы;

4) коэффициент специфики работы.

2.9. Повышающие коэффициенты суммируются между собой. Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения должностного оклада на повышающий коэффициент.

2.10.Коэффициент квалификации устанавливается работникам, занимающим должности работников образования, физической культуры и спорта, медицинским работникам, имеющим действующую квалификационную категорию, согласно [таблице 1](#Par78).

Таблица 1

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационная категория | Размер повышающего коэффициента |
| Высшая категория | 0,3 |
| Первая категория | 0,2 |
| Вторая категория | 0,1 |

2.11. Коэффициент квалификации по должности «спортсмен-инструктор», «спортсмен» устанавливается в зависимости от наличия спортивного разряда, спортивного звания согласно [таблице 2](#Par93).

Таблица 2

|  |
| --- |
| Размер повышающего коэффициента квалификации |
| Кандидатв мастераспорта | Мастер спортаРоссии,гроссмейстерРоссии | Мастер спортаРоссиимеждународногокласса | Мастер спортаРоссиимеждународногокласса - призервсероссийскихсоревнований | Мастер спортаРоссиимеждународногокласса - призермеждународныхсоревнований |
| 0,4 | 0,6 | 0,8 | 1 | 1,2 |

2.12. Размеры коэффициента образования устанавливается руководителю организации, его заместителям, главному бухгалтеру, работникам, занимающим должности специалистов, служащих, медицинских работников, работников образования, физической культуры и спорта, культуры, согласно таблице 3.

Таблица 3

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Среднеепрофессиональноеобразование | Высшее образование –бакалавриат  | Высшее образование – специалитет, магистратура; высшее образование – подготовка кадров высшей квалификации |
| 0,10 | 0,12 | 0,15 |

2.13. Коэффициент стажа работы устанавливается согласно [таблице 4](#Par129)

Таблица 4

|  |  |
| --- | --- |
| Показатель | Размер коэффициента стажа работы |
| Стаж работы от 0 до 3 лет | 0 |
| Стаж работы от 3 до 10 лет | 0,1 |
| Стаж работы свыше 10 лет | 0,15 |

2.14. Коэффициент стажа работы не распространяется на работников по профессиям рабочих, определенных согласно [приложению 3](#Par554) к настоящему Положению.

Работникам образования, физической культуры и спорта исчисляется стаж тренерско-преподавательской работы.

Руководителю организации, его заместителям, главному бухгалтеру, работникам, занимающим должности специалистов, служащих, медицинским работникам, работникам культуры учитывается стаж работы по профилю занимаемой должности.

2.15. Коэффициент специфики работы для работников, занимающих должности работников образования, физической культуры и спорта, учитывает особенности функционирования организации, а также специализированных отделений внутри организации и устанавливается в размере до 0,1 к должностному окладу с учетом объема фактической педагогической нагрузки. Размер, критерии и порядок установления коэффициента специфики работы определяются локальным нормативным актом организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

2.16. Оплата труда тренеров-преподавателей, педагогов дополнительного образования осуществляется исходя из фактически отработанного времени, согласно учебному плану с учетом минимальной наполняемости групп. Заработная плата тренеров-преподавателей, педагогов дополнительного образования устанавливается исходя из должностного оклада с учетом надбавок за ученую степень и на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями, повышающих коэффициентов, компенсационных и стимулирующих выплат.

3. Компенсационные выплаты

3.1. К компенсационным выплатам относятся:

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

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

3) доплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу 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 по результатам специальной оценки условий труда.

3.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации и муниципальными нормативными правовыми актами города Урай.

3.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных производятся в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) устанавливается не ниже 35 процентов должностного оклада (оклада), рассчитанных за каждый час работы в ночное время на основании табеля учета рабочего времени.

3.6. Порядок, условия и размер выплат, указанных в настоящем разделе, устанавливаются коллективным договором или локальным нормативным актом организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации либо иного представительного органа работников.

3.7. Размер выплат, указанных в настоящем разделе, оформляется трудовым договором и приказом руководителя организации, в отношении руководителя организации – распоряжением администрации города Урай.

3.8. Выплаты, указанные в настоящей главе, начисляются к должностному окладу с учетом надбавок за ученую степень и на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями, окладу и не образуют увеличение исходного значения для начисления других выплат, надбавок, доплат, за исключением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

4. Стимулирующие выплаты

4.1. Стимулирующие выплаты, установленные в процентном отношении, применяются к должностному окладу с учетом надбавок за ученую степень и на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями, окладу без учета повышающих коэффициентов. Размер и порядок стимулирующих выплат производится с учетом показателей результатов труда и утверждается локальными нормативными актами организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации либо иного представительного органа работников.

4.2. Применение стимулирующей выплаты работнику осуществляется на основании приказа руководителя организации, в отношении руководителя организации – распоряжения администрации города Урай. Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

4.3. В целях поощрения работников организации за выполненную работу устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

1) за участие в подготовке учащегося – спортсмена высокого класса, участвовавшего в межмуниципальных, региональных и межрегиональных соревнованиях;

2) за превышение средней наполняемости групп;

3) за интенсивность и напряженность;

4) премиальные выплаты;

5) за руководство отделением ДЮСШ.

4.4. Стимулирующая выплата за участие в подготовке учащегося – спортсмена высокого класса, участвовавшего в межмуниципальных, региональных и межрегиональных соревнованиях, устанавливается в размере не более 10% к должностному окладу работников с учетом надбавок за ученую степень и на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями, занимающих должности работников образования, физической культуры и спорта (за исключением должности тренера-преподавателя, педагога дополнительного образования), к должностному окладу специалистов и служащих организации по занимаемой должности, принимающих непосредственное участие в обеспечении учебно-тренировочного процесса, за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса в подготовке учащегося – спортсмена высокого класса, проходящего спортивную подготовку в организации. Устанавливается стимулирующая выплата на основании протоколов соревнований и действует с момента показанного спортсменом результата в течение одного календарного года на основании приказа руководителя организации.

Перечень должностей, участвующих в обеспечении процесса подготовки учащегося – спортсмена высокого класса, устанавливается локальным нормативным актом организации.

Стимулирующая выплата за участие в подготовке учащегося – спортсмена высокого класса устанавливается в размере не более 50% к должностному окладу работников, занимающих должности тренера-преподавателя, педагога дополнительного образования, а за участие в подготовке спортсмена высокого класса по видам спорта (спортивным дисциплинам), включенным во Всероссийский реестр видов спорта, но не включенным в программу Олимпийских игр, устанавливаются в размере на 50% ниже размера, установленного для видов спорта (спортивных дисциплин), включенных в программу Олимпийских игр.

Размер стимулирующей выплаты за подготовку учащегося – спортсмена высокого класса тренерам-преподавателям, педагогам дополнительного образования устанавливается с учетом протоколов соревнований и действует с момента показанного спортсменом результата в течение одного календарного года на основании приказа руководителя организации.

Виды спорта распределяются по [группам](#Par596) согласно приложению 4 к настоящему Положению.

4.5. На этапах спортивной подготовки в случае превышения средней наполняемости групп тренерам-преподавателям осуществляется выплата по нормативам доплаты за одного занимающегося сверх установленного норматива средней наполняемости групп согласно [таблице 5](#Par191). При снижении минимальной наполняемости групп снижается объем учебно-тренировочной нагрузки тренера-преподавателя. Наполняемость учебных групп и объем учебно-тренировочной нагрузки определяется с учетом техники безопасности в соответствии с утвержденной образовательной программой, разработанной на основании федеральных стандартов по видам спорта и требованиями действующих санитарных правил и норм.

Таблица 5

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Nп/п | Этапы многолетнейподготовки спортсменов | Периодобучения(лет) | Размер норматива доплаты в% от должностного оклада с учетом надбавок за ученую степень и на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями тренера-преподавателя за подготовкуодного занимающегося |
| группы видов спорта |
| I | II |
| 1 | Спортивно-оздоровительный | весь период | 1,1 | 1,1 |
| 2 | Начальной подготовки | до года | 1,5 | 1,5 |
| свыше года | 3 | 2,5 |
| 3 | Учебно-тренировочный | до 2-х лет | 4,5 | 4 |
| свыше 2-х лет | 7,5 | 6 |
| 4 | Совершенствованияспортивного мастерства | до года | 12 | 7 |
| свыше года | 12 | 7 |
| 5 | Высшего спортивногомастерства | весь период | 12 | 8 |

4.6. Выплата за интенсивность и напряженность осуществляется в процентах к должностному окладу с учетом надбавок за ученую степень и на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями, окладу работников.

При установлении выплаты за интенсивность и напряженность работникам организации учитываются:

1) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

2) участие в течение определенного периода в выполнении мероприятий, не определенных трудовым договором работника;

3) выполнение особо важных и срочных работ;

4) высокий уровень исполнительской дисциплины.

4.7. Выплата за интенсивность и напряженность отменяется при ухудшении показателей в работе или окончании особо важных или срочных работ. Порядок осуществления выплаты, размеры, конкретные критерии и перечень специалистов, которым устанавливается стимулирующая выплата за интенсивность и напряженность, определяются локальными нормативными актами организации с учетом непосредственного вклада работника в достижение результатов в пределах фонда оплаты труда.

Руководителю организации устанавливается выплата за интенсивность и напряженность на основании предложений органа администрации города Урай, осуществляющего на основании муниципальных правовых актов города Урай от имени администрации города Урай часть функций и полномочий организации учреждения с учетом критериев, установленных настоящим пунктом, в размере не более 100% от должностного оклада и оформляется трудовым договором.

4.8. К премиальным выплатам относится:

1) премиальная выплата по итогам работы за месяц;

2) единовременные премиальные выплаты.

4.9. Премиальная выплата по итогам работы за месяц устанавливается в целях поощрения работников организации за достигнутые результаты в обеспечении рабочего процесса или уставной деятельности организации в пределах плана финансово-хозяйственной деятельности.

Размер премиальной выплаты по итогам работы за месяц устанавливается работникам организации в размере 20% от должностного оклада с учетом надбавок за ученую степень и на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями, оклада за качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение трудовой дисциплины

Отдельным категориям работников организации руководитель имеет право повышать размер премированной выплаты по итогам работы за месяц до 50% от должностного оклада с учетом надбавок за ученую степень и на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями, оклада.

Основанием для премиальной выплаты по итогам работы за месяц является приказ руководителя организации с указанием размера премиальной выплаты по итогам работы за месяц каждому работнику.

Основания, размеры и порядок снижения (лишения) премиальной выплаты по итогам работы за месяц работникам устанавливается локальным нормативным актом организации.

4.10. Размер премиальной выплаты по итогам работы за месяц руководителю организации устанавливается распоряжением администрации города Урай в размере до 50% от должностного оклада с учетом показателей оценки эффективности и результативности деятельности согласно приложению 5 к настоящему Положению.

Руководитель организации лишается премиальной выплаты по итогам работы за месяц в размере 100 процентов в случае применения к нему дисциплинарного взыскания.

Лишение премиальной выплаты по итогам работы за месяц производится в тот расчетный период, в котором к руководителю организации было применено дисциплинарное взыскание, оформляется распоряжением администрации города Урай с обязательным указанием причин. О причинах лишения премиальной выплаты по итогам работы за месяц руководитель организации знакомится под роспись.

4.11. Единовременные премиальные выплаты осуществляются по итогам работы за квартал (год), которые выплачиваются руководителю, его заместителям, главному бухгалтеру и работникам организации по основному месту работы и основной занимаемой должности пропорционально фактически отработанному времени в календарном квартале (году). В фактически отработанное время в календарном квартале (году) для расчета единовременных премиальных выплат включается время фактической работы, время нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске и командировке. Размеры, порядок и условия единовременной премиальной выплаты устанавливается в соответствии с действующим законодательством локальным нормативным актом организации. Единовременные премиальные выплаты по итогам работы за квартал (год) не выплачиваются работникам, уволенным в течение календарного квартала (года) по собственному желанию и за виновные действия. Единовременная премиальная выплата по итогам работы за квартал производятся в месяце, следующем за кварталом, по итогам работы за который производится единовременная премиальная выплата. Единовременная премиальная выплата по итогам работы за год производится в декабре текущего года.

Единовременные премиальные выплаты работникам организации осуществляются в пределах фонда оплаты труда организации, с учетом обоснованной экономии средств по фонду оплаты труда по решению руководителя организации, а руководителю организации – на основании распоряжения администрации города Урай, по согласованию с органом администрации города Урай, осуществляющим от имени администрации города Урай часть функций и полномочий учредителя организации.

4.12. Выплата за руководство отделением ДЮСШ устанавливается в процентах к должностному окладу с учетом надбавок за ученую степень и на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями работникам, занимающим должности тренера-преподавателя ДЮСШ, в зависимости от количества должностей тренеров-преподавателей и хореографов, находящихся в подчинении, и числа учащихся-спортсменов, состоящих в списочном составе данного отделения.

Порядок осуществления выплаты, размеры, конкретные критерии определяются локальным нормативным актом организации в пределах фонда оплаты труда.

4.13. Размеры, условия и порядок осуществления выплат, указанных в разделе 4 настоящего Положения, определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах утвержденного плана финансово-хозяйственной деятельности организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации либо иного представительного органа.

5. Иные выплаты

5.1. К иным выплатам относятся:

1) выплата за опыт и достижения;

2) единовременная выплата молодым специалистам;

3) материальная помощь к отпуску на профилактику заболеваний;

4) материальная помощь в связи со смертью работника,

5) материальная помощь в связи со смертью близких родственников (родители, муж, жена, дети);

6) единовременное денежное вознаграждение при выходе на пенсию;

7) единовременная выплата к юбилейным датам.

5.2. Выплаты за опыт и достижения устанавливается работникам, имеющим государственные и ведомственные звания и награды, в процентах к должностному окладу с учетом надбавок за ученую степень и на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями, районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям согласно таблице 7. Выплаты осуществляются при условии соответствия званий, наград, знаков отличия профилю организации.

При наличии нескольких оснований выплата устанавливается по одному (наивысшему) основанию.

Таблица 7

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Основание для установления выплаты | Размер выплат в процентах к должностному окладу (окладу) |
| 1. | Государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР в сфере физической культуры и спорта | 20% |
| 2. | Ведомственные награды Министерства спорта, туризма и молодежной политики Российской Федерации и Министерства спорта Российской Федерации | 15% |
| 3. | Награды, почетные звания, знаки отличия в труде Ханты-Мансийского автономного округа – Югры в области физической культуры и спорта | 10% |

5.3. Единовременная выплата молодым специалистам выплачивается в размере одного месячного фонда оплаты труда по основной занимаемой должности из расчета одной ставки (независимо от количества занимаемых ставок).

Молодым специалистом считается выпускник организации среднего профессионального образования и высшего образования в возрасте до 35 лет (включительно), впервые вступивший в трудовые отношения по направлению полученного образования в течение года после окончания данного учебного заведения и получения диплома (иного документа) и (или) заключивший трудовой договор, а в случае призыва на срочную военную службу в армию - в течение года после службы в армии.

Единовременная выплата молодым специалистам предоставляется один раз (независимо от количества приемов на работу) по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу и (или) заключения трудового договора.

5.4. Работникам учреждения один раз в календарном году выплачивается материальная помощь на профилактику заболеваний. Материальная помощь на профилактику заболеваний выплачивается по заявлению работника при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск. Основанием для выплаты является приказ руководителя учреждения, для руководителя учреждения – распоряжение администрации города Урай. Выплата материальной помощи на профилактику заболеваний производится по основному месту работы и основной занимаемой должности.

В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части, материальная помощь на профилактику заболеваний выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Выплата материальной помощи на профилактику заболеваний не зависит от итогов оценки труда работника.

5.5. Материальная помощь на профилактику заболеваний выплачивается с применением коэффициента к должностному окладу (окладу) с учетом занимаемой ставки по основной должности, но не более одной ставки:

1) для руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера, специалистов, служащих, медицинских работников, работников образования, физической культуры и спорта, культуры организации – в размере 1,5 должностного оклада с учетом повышающего коэффициента квалификации, коэффициента образования и коэффициента стажа работы с начислением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

2) для рабочих организации – в размере 1,5 оклада с начислением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5.6. Материальная помощь на профилактику заболеваний не выплачивается:

1) работникам организации, принятым на работу по совместительству;

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

3) работникам организации, уволенным в течение календарного года по собственному желанию, а также за виновные действия.

5.7. Материальная помощь в связи со смертью работника выплачивается одному из близких родственников (муж, жена, родители, дети) в случае смерти работника организации в размере 10000 рублей на основании приказа руководителя организации, руководителя организации – на основании распоряжения администрации города Урай при наличии личного заявления и документа, подтверждающего родство.

5.8. Материальная помощь в связи со смертью близких родственников (родители, муж, жена, дети) выплачивается работникам организации в размере 10000 рублей на основании приказа руководителя организации, руководителю организации – на основании распоряжения администрации города Урай, при наличии личного заявления и свидетельства о смерти близкого родственника, а также документов, подтверждающих родство.

5.9. Единовременное денежное вознаграждение при выходе на пенсию выплачивается работникам организации, имеющим стаж работы не менее десяти лет в образовательных организациях, расположенных на территории Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, при прекращении трудовых отношений в связи с выходом на пенсию:

1) для руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера, специалистов, служащих, медицинских работников, работников образования, физической культуры и спорта организации – в размере 12 должностных окладов без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

2) для рабочих организации – в размере 12 окладов без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Размер единовременного денежного вознаграждения исчисляется из расчета одной ставки (независимо от количества занимаемых ставок).

Единовременное денежное вознаграждение при выходе на пенсию предоставляется работнику организации один раз (независимо от количества увольнений в связи с уходом на пенсию).

5.10. Работникам учреждения производится единовременная выплата к юбилейным датам. Выплата осуществляется по основному месту работы работникам и руководителю организации, проработавшим в государственных и (или) муниципальных учреждениях не менее 15 лет, при достижении возраста 50, 60 лет. Основанием для осуществления единовременной выплаты к юбилейным датам является приказ руководителя, для руководителя учреждения – распоряжение администрации города Урай.

Выплата устанавливается в размере не более одного месячного фонда оплаты труда работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

6. Условия оплаты труда руководителя,

его заместителей и главного бухгалтера организации.

6.1. Заработная плата руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада с учетом надбавки за ученую степень, повышающих коэффициентов (коэффициент образования, коэффициент квалификации, коэффициент стажа работы), компенсационных и стимулирующих выплат.

6.2. Должностной оклад с учетом надбавки за ученую степень руководителя организации, повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты рассчитываются на основании настоящего Положения и прописываются в трудовом договоре (контракте). Размер должностного оклада с учетом надбавки за ученую степень руководителя организации устанавливается в кратном отношении к среднему должностному окладу работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемой им организации, и составляет не менее одного и не более двух размеров указанного среднего размера должностного оклада. Расчетный фонд оплаты труда руководителя организации производится организацией по согласованию с органом администрации города Урай, осуществляющим на основании муниципальных правовых актов города Урай от имени администрации города Урай часть функций и полномочий учредителя организации, и Комитетом по финансам администрации города Урай, после чего направляется в кадровую службу управления по организационным вопросам и кадрам администрации города Урай.

К основному персоналу организации относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которой создана организация ([таблица 8](#Par398)).

Таблица 8

|  |  |
| --- | --- |
| № п/п | Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу,для расчета среднего должностного оклада и определения размерадолжностного оклада руководителя организации |
|  | Инструктор по физической культуре |
|  | Инструктор по спорту |
|  | Инструктор по организационно-массовой работе |
|  | Инструктор по адаптивной физической культуре |
|  | Инструктор-методист |
|  | Методист |
|  | Старший инструктор-методист |
|  | Старший методист |
|  | Тренер-преподаватель |
|  | Тренер |
|  | Хореограф |
|  | Педагог дополнительного образования |
|  | Педагог-организатор |

6.3. Должностные оклады заместителей руководителей и главного бухгалтера организации устанавливаются приказом руководителя организации на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада руководителя организации.

6.4. Руководителю организации производится частичная компенсация стоимости оздоровительной или санаторно-курортной путевки один раз в два года в размере 70% от ее полной стоимости, не превышающей предельного размера 60000 (шестьдесят тысяч) рублей. Руководитель самостоятельно выбирает оздоровительную или санаторно-курортную организацию и место оздоровления или санаторно-курортного лечения в пределах территории Российской Федерации. Компенсация осуществляется по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами в пределах утвержденного плана финансово-хозяйственной деятельности организации.

Частичной компенсации подлежат расходы на приобретение оздоровительной или санаторно-курортной путевки, в стоимость которой включено оздоровительное или санаторно-курортное лечение без учета расходов по стоимости проезда к месту лечения и обратно.

Компенсация осуществляется на основании личного заявления на имя главы города Урай с приложением документов, подтверждающих приобретение оздоровительной или санаторно-курортной путевки:

а) договор на приобретение оздоровительной или санаторно-курортной путевки;

б) платежные документы, подтверждающие факт уплаты руководителем организации, подающим заявление, денежных средств за оздоровительную или санаторно-курортную путевку;

в) документы, подтверждающие получение оздоровительного или санаторно-курортного лечения (отрывной талон к путевке; в случае отсутствия отрывного талона к путевке предоставляются либо санаторная книжка, либо расписание процедур, либо информация о получении оздоровительного или санаторно-курортного лечения на официальном бланке оздоровительной или медицинской организации, заверенная печатью).

7. Планирование фонда оплаты труда

7.1. Фонд оплаты труда работников организации планируется на календарный год расчетным путем на основании утвержденной штатной численности и настоящего Положения.

7.2. На выплату материальной помощи, указанной в подпункте 3 [пункта 5.](#Par328)1 настоящего Положения, планируется 10 процентов годового объема средств, планируемых на оплату должностных окладов с учетом надбавок за ученую степень и на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями, окладов всех работников организации с учетом начисления повышающих коэффициентов, выплат компенсационного характера с начислением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Приложение 1 к примерному положению

об оплате, стимулировании труда и социальных гарантиях

работников муниципальных образовательных организаций

в сфере физической культуры и спорта города Урай

РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ СПЕЦИАЛИСТОВ, СЛУЖАЩИХ

Таблица 1

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должности | Должностнойоклад, руб. |
| 1. | Секретарь-машинистка, секретарь учебной части, дежурный поспортивному залу, агент по снабжению | 4506 |
| 2. | Администратор | 5066 |
| 3. | Заведующий складом | 5180 |
| 4. | Начальник хозяйственного отдела, заведующий хозяйством | 5437 |
| 5. | Механик | 5714 |
| 6. | Менеджер, бухгалтер, специалист гражданской обороны, экономист, экономист по материально-техническому снабжению, специалист по кадрам, юрисконсульт, художник, специалист, специалист по охране труда, специалист в сфере закупок | 6252 |
| 7. | Бухгалтер II категории, экономист II категории, юрисконсульт IIкатегории | 6691 |
| 8. | Бухгалтер I категории, экономист I категории, юрисконсульт Iкатегории | 6933 |
| 9. | Ведущий бухгалтер, ведущий экономист, ведущий юрисконсульт,старший специалист по кадрам | 7159 |
| 10. | Начальник спортивного отдела, начальник отдела | 7742 |
| 11. | Заведующий структурным подразделением, начальник планово-экономического отдела | 7876 |

РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ

Таблица 2

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должности | Должностнойоклад, руб. |
| 1. | Медицинская сестра | 5384 |
| 2. | Фельдшер | 5600 |
| 3. | Врач по спортивной медицине | 6222 |

Приложение 2 к примерному положению

об оплате, стимулировании труда и социальных гарантиях

работников муниципальных образовательных организаций

в сфере физической культуры и спорта города Урай

РАЗМЕРЫ

ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ,

ЗАНИМАЮЩИХ ДОЛЖНОСТИ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ,

ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА, КУЛЬТУРЫ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должности | Должностнойоклад, руб. |
| 1. | Звукооператор | 5066 |
| 2. | Спортсмен-инструктор, спортсмен | 5593 |
| 3. | Инструктор по спорту, инструктор по физической культуре,инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций,инструктор по адаптивной физической культуре | 5774 |
| 4. | Тренер-преподаватель, тренер, хореограф, педагогдополнительного образования, педагог-организатор | 5895 |
| 5. | Инструктор-методист, методист | 6183 |
| 6. | Педагог-психолог | 6252 |
| 7. | Старший инструктор-методист | 6311 |

Приложение 3 к примерному положению

об оплате, стимулировании труда и социальных гарантиях

работников муниципальных образовательных организаций

в сфере физической культуры и спорта города Урай

РАЗМЕРЫ

ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ ПО ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должности | Оклад, руб. |
| 1. | Гардеробщик, дворник, курьер | 3611 |
| 2. | Уборщик производственных помещений, уборщик служебныхпомещений, сторож, вахтер, кладовщик | 3723 |
| 3 | Дезинфектор | 3789 |
| 5. | Аппаратчик химводоочистки, кассир билетный | 4075 |
| 6. | Ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений | 4407 |
| 7. | Приемщик пункта проката | 5066 |
| 8. | Ремонтировщик спортивного оружия | 5468 |
| 9. | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий,электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования,электрогазосварщик, слесарь по контрольно-измерительнымприборам и автоматике, слесарь-сантехник | 5911 |
| 10 | Водитель автомобиля | 6398 |

Приложение 4 к примерному положению

об оплате, стимулировании труда и социальных гарантиях

работников муниципальных образовательных организаций

в сфере физической культуры и спорта города Урай

ГРУППЫ

ВИДОВ СПОРТА

1. 1 группа:
2. гимнастика художественная;
3. плавание;
4. биатлон;
5. бокс;
6. дзюдо;
7. пулевая стрельба;
8. лыжные гонки;
9. легкая атлетика.
10. 2 группа:
11. Баскетбол;
12. мини-футбол;
13. настольный теннис;
14. гандбол;
15. волейбол;
16. шахматы.
17. 3 группа:
18. спортивная акробатика;
19. шашки;
20. северное многоборье;
21. бодибилдинг;
22. фитнес-аэробика;
23. виды спорта, культивируемые РОСТО.

Приложение 5 к примерному положению

об оплате, стимулировании труда и социальных гарантиях

работников муниципальных образовательных организаций

в сфере физической культуры и спорта города Урай

ПОКАЗАТЕЛИ

ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Nп/п | Наименование показателя | Размерпремиальнойвыплаты, % |
| 1. | Критерии по основной деятельности организации |
| 1.1. | Отсутствие обоснованных жалоб потребителей услуг,оказываемых организацией | 5 |
| 1.2. | Отсутствие фактов неисполнения поручений главы городаУрай, заместителей главы города Урай | 5 |
| 2. | Критерии финансово-экономической деятельности организации |
| 2.1. | Отсутствие необоснованных фактов исполнениямуниципального задания не в полном объеме | 4(выплачивается(невыплачивается)ежемесячно втечениеквартала поитогам работыза предыдущийквартал) |
| 2.2. | Выполнение (перевыполнение) плана доходов организацииот приносящей доход деятельности | 4(выплачивается(невыплачивается)ежемесячно втечениеквартала поитогам работыза I квартал,1 полугодие, 9месяцев, год) |
| 2.3. | Отсутствие просроченной кредиторской задолженности | 3 |
| 2.4. | Отсутствие необоснованно возникшей дебиторскойзадолженности, нереальной к взысканию | 3 |
| 2.5. | Организация контроля исполнения контрактов напоставки товаров, выполнение работ и оказание услуг(отсутствие контрактов с нарушением контрагентамиусловий исполнения контрактов, по которым заказчиком(организацией) не осуществлялись претензионно- исковыемероприятия) | 3 |
| 2.6. | Отсутствие невозмещенного ущерба по недостачам ихищениям материальных ценностей, денежных средств, атакже от порчи материальных ценностей | 3 |
| 2.7. | Отсутствие необоснованных фактов нарушенийзаконодательства Российской Федерации по результатампроверок правоохранительных, контрольных и надзорныхорганов, по вопросам:- нецелевого использования бюджетных средств;- нецелевого использования недвижимого имущества иособо ценного движимого имущества, закрепленного направе оперативного управления;- размещение заказов на поставки товаров, выполнениеработ и оказание услуг | 4 |
| 2.8. | Отсутствие необоснованных фактов нарушенийзаконодательства Российской Федерации по результатампроверок правоохранительных, контрольных и надзорныхорганов, по вопросам:- соблюдения правил пожарной безопасности;- охраны труда работников;- санитарного состояния зданий, помещений | 4 |
| 2.9. | Отсутствие нарушения сроков предоставлениястатистической и бюджетной отчетности | 3 |
| 3. | Критерии по деятельности, направленной на работу с кадрами |
| 3.1. | Укомплектованность организации персоналом по основномувиду деятельности (не менее 75%) | 3 |
| 3.2. | Своевременное обеспечение повышения квалификацииперсонала (отсутствие нарушения сроков) | 3 |
| 3.3. | Текучесть кадров (персонала по основному видудеятельности) – не более 10% | 3 |