Приложение

к постановлению Администрации

муниципального образования

поселок Ханымей

от \_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_ г. №\_\_\_\_\_\_

**Положение**

**об оплате труда работников муниципального учреждения физической культуры и спорта, подведомственного Администрации муниципального образования поселок Ханымей**

**I. Общие положения**

* 1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального учреждения физической культуры и спорта, подведомственного Администрации муниципального образования поселок Ханымей (далее - Положение) разработано в соответствии со ст. 144 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 4 статьи 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 16 декабря 2014 года № 1020-П «О совершенствовании систем оплаты труда работников государственных учреждений Ямало-Ненецкого автономного округа», постановлением Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 11 сентября 2017 года № 944-П «Об утверждении Отраслевого положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных департаменту по физической культуре и спорту Ямало-Ненецкого автономного округа», постановлением Администрации муниципального образования Пуровский район от 21 апреля 2017 года № 106-ПА «О совершенствовании систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Пуровского района».
	2. Настоящее Положение определяет требования к установлению системы оплаты труда работников муниципального учреждения физической культуры и спорта.

1.3. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих либо профессиональных стандартов;

- профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- перечня видов выплат компенсационного характера в учреждениях, утверждаемого федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

- перечня видов выплат стимулирующего характера в учреждениях, утверждаемого федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

- мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа);

- настоящего Положения.

1.4. Оплата труда работников осуществляется в пределах фонда оплаты труда.

1.5. Заработная плата каждого работника (без учета выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой в соответствии с ранее применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.6. Понятия и термины, используемые в настоящем Положении, применяются в соответствии со значениями понятий и терминов, определенными Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и автономного округа, содержащими нормы трудового права.

**II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений**

2.1. Заработная плата работников учреждений состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Размеры должностных окладов устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению на основе отнесения должностей служащих и профессий рабочих к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, утвержденных следующими приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

- от 06 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;

- от 29 мая 2008 года № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих";

- от 29 мая 2008 года № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих";

- от 27 февраля 2012 года № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта».

2.3. Размеры должностных окладов по должностям руководителей, специалистов и служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в соответствии с [приложением № 2](#sub_1200) к настоящему Положению.

2.4. В зависимости от условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, порядок установления которых предусмотрен [разделом III](#sub_300) настоящего Положения.

2.5. С целью мотивации работников учреждения к более качественному выполнению своих должностных обязанностей и поощрения за трудовые достижения, высокое качество работы и по ее итогам работникам учреждения производятся выплаты стимулирующего характера в соответствии с [разделом IV](#sub_400) настоящего Положения.

**III. Порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера**

.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются с учетом условий труда работников учреждений в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

3.2. Конкретный размер выплат компенсационного характера устанавливается работнику в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации на основании действующей в учреждении системы оплаты труда и трудовым договором в зависимости от условий его труда.

3.3. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

3.4. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются или отменяются в результате проведения специальной оценки условий труда, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и автономного округа.

3.5. Выплаты компенсационного характера (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (ставке) или в абсолютном значении, если иное не установлено законодательством Российской Федерации или законодательством автономного округа.

3.6. Размер и порядок применения выплат компенсационного характера работникам учреждений, занятым в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент, надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации, законодательством автономного округа и решением Районной Думы муниципального образования Пуровский район.

3.7. Выплаты компенсационного характера работникам осуществляются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации на основании локального нормативного акта учреждения, принятого с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа), и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и автономного округа, содержащими нормы трудового права.

**IV. Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера,**

**критерии их установления**

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с целью мотивации работников учреждения к более качественному выполнению своих профессиональных (должностных обязанностей), повышения эффективности профессиональной деятельности, поощрения за трудовые достижения, высокое качество работы и по итогам ее работы.

4.2. Работникам учреждений могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

4.2.1. надбавка за наличие квалификационной категории;

4.2.2. надбавка за наличие ведомственного знака отличия, ученой степени, почетного звания, государственной награды;

4.2.3. премия за выполнение особо важных и ответственных работ;

4.2.4. надбавка за выслугу лет;

4.2.5. надбавка за интенсивность труда;

4.2.6. премиальные выплаты по итогам работы (квартал, год);

4.2.7. надбавка за работу в сельской местности.

4.3. Конкретные размеры стимулирующих выплат определяются в процентах от размера должностного оклада и устанавливаются локальным нормативным актом учреждения с учетом условий осуществления выплат и с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех работников учреждения (за исключением руководителя, его заместителей) устанавливаются в соответствии с [приложением № 3](#sub_1300) к настоящему Положению на основе формализованных показателей и критериев оценки эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями, а также при наличии финансовых средств на данные выплаты.

Основанием для осуществления выплат стимулирующего характера работникам учреждения (за исключением руководителя учреждения) является локальный нормативный акт учреждения.

4.4. Надбавка за наличие квалификационной категории.

Работникам учреждений устанавливается надбавка за наличие квалификационной категории в соответствии с пунктом 3 приложения № 3 к настоящему Положению.

Право работника на установление, изменение размера надбавки за наличие квалификационной категории возникает при присуждении работнику квалификационной категории – со дня принятия аттестационной комиссией решения о присвоении квалификационной категории.

4.5. Надбавка за наличие ведомственного знака отличия, ученой степени, почетного звания, государственной награды.

Право работника на установление, изменение размера надбавки за наличие ведомственного знака отличия, ученой степени, почетного звания, государственной награды возникает в следующие сроки и при наличии следующих условий:

- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - в порядке, установленном нормативным правовым актом Российской Федерации, при условии соответствия ученой степени профессиональной служебной деятельности по замещаемой должности;

- при наличии ведомственного знака отличия, почетного звания, государственной награды, ведомственного знака отличия с наименованием "Почетный" и "Отличник" министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР, соответствующих профилю деятельности работника в учреждении спортивной направленности.

При наличии у работника права на установление надбавки по двум и более основаниям, связанным с наличием ведомственного знака отличия министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР с наименованием "Почетный" и "Отличник", ученой степени кандидата наук, доктора наук, почетного звания "Заслуженный", государственной награды, надбавка устанавливается по одному (наивысшему) основанию.

4.6. Надбавка за интенсивность труда.

Порядок установления надбавки за интенсивность труда устанавливается на основании локального нормативного акта учреждения, принятого с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

4.6.1. Работникам учреждений устанавливается надбавка за интенсивность труда в соответствии с пунктом 1 приложения № 3 к настоящему Положению.

4.6.2. Надбавка за интенсивность труда устанавливается за подготовку и (или) участие в подготовке спортсмена высокого класса в размерах, установленных в [приложении №](#sub_1900) 6 к настоящему Положению.

Размер надбавки за интенсивность труда, установленный в [приложении №](#sub_1900) 6 к настоящему Положению, действует с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором спортсменом был показан наивысший результат, на основании протоколов соревнований (в протоколе соревнований должно быть не менее 6 участников (команд, пар, групп, экипажей) по каждому виду программы) и сохраняется в течение одного календарного года.

Если в период действия установленного размера надбавки за интенсивность труда для оплаты труда тренера, тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре (далее - АФК), спортсмен улучшил спортивный результат, размер надбавки за интенсивность труда для оплаты соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия в порядке, предусмотренном локальными актами учреждения.

Если по истечении срока действия установленного размера надбавки за интенсивность труда спортсмен не показал указанного в [приложении №](#sub_1900) 6 к настоящему Положению результата, размер надбавки за интенсивность труда для оплаты труда тренера, тренера-преподавателя по АФК, устанавливается в соответствии с этапом спортивной подготовки спортсмена.

В случае отчисления или перевода спортсмена к другому тренеру или в другое учреждение за тренером, тренером-преподавателем по АФК, подготовившим указанного спортсмена, сохраняется надбавка за интенсивность труда для оплаты труда за подготовку спортсмена в течение срока действия показанного результата, но не боле одного календарного года.

Тренеру, за которым закреплен спортсмен, утверждается надбавка за интенсивность труда для оплаты труда за результат спортсмена с момента первого достижения им на спортивных соревнованиях результата при условии непосредственной тренерской работы со спортсменом не менее 6 месяцев на момент показания результата. Утвержденный размер надбавки за интенсивность труда для оплаты труда за результат сохраняется в течение одного календарного года.

Закрепление спортсмена за тренером, тренером-преподавателем по АФК, определяется локальным актом учреждения.

В случае достижения спортсменами высоких результатов по нескольким соревнованиям, указанным в [приложении №](#sub_1900) 6 к настоящему Положению, надбавка за интенсивность труда устанавливается тренеру, тренеру-преподавателю по АФК по одному наивысшему спортивному результату.

4.7. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ производится за успешное выполнение особо важных и ответственных работ в отношении работников учреждения, персонально, в пределах фонда оплаты труда учреждения и носит единовременный характер.

К категории иных о**с**обо важных и ответственных работ относятся:

- оперативное выполнение на высоком профессиональном уровне конкретных поручений и заданий руководителя учреждения (органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя), реализация которых имеет важное значение для учреждения и муниципального образования;

- большая и качественная организаторская работа по подготовке и проведению мероприятий местного, районного либо окружного значения или масштаба;

- существенное снижение затрат учреждения или увеличение доходов учреждения, давшие значительный экономический эффект;

- разработка особо значимых, важных для развития учреждения или направленных на повышение эффективности деятельности учреждения проектов локальных нормативных актов учреждения;

- достижение высоких конечных результатов учреждения в результате внедрения новых форм и методов работы;

- иные действия, направленные на социально-экономическое развитие учреждения, повышение эффективности деятельности учреждения.

4.8. Надбавка за выслугу лет.

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам ежемесячно к должностному окладу.

Право работника учреждения (за исключением руководителя учреждения) на установление, изменение размера надбавки за выслугу лет возникает со дня достижения соответствующего стажа работы, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от стажа работы, в который включается общее количество лет, проработанных работником в учреждениях физической культуры и спорта (государственных и (или) муниципальных), а также на предприятиях, в учреждениях, организациях на должностях или по профессии, соответствующих профилю профессиональной деятельности работника в учреждении.

4.9. Премиальные выплаты по итогам работы (квартал, год).

В целях поощрения работников за высокие результаты труда в определенном периоде (квартал, год) в учреждении устанавливаются премиальные выплаты по итогам работы.

Показателями и критериями эффективности работы работников учреждения являются:

- выполнение утвержденного учреждением муниципального задания;

- соблюдение регламентов, стандартов, требований к процедурам при оказании услуг (выполнении работ) муниципального задания;

- результаты работы учреждения, в котором занят работник, и его личный вклад в общие результаты работы;

- добросовестное исполнение работником возложенных на него трудовых (должностных) обязанностей;

- обеспечение размещения информации об учреждении в соответствии с установленными показателями на официальном сайте в сети Интернет (bus.gov.ru), а также поддержание ее в актуальном состоянии;

- качественные подготовка и проведение мероприятий, связанных с деятельностью учреждения (участие в спортивных и тренировочных мероприятиях, подготовка и проведение учреждением спортивных, физкультурных и физкультурно-массовых мероприятий и т.д.);

- высокий уровень исполнительской дисциплины;

- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

- проявление профессионализма, инициативы творческой составляющей, применение в работе современных форм и методов и технологий;

- соблюдение сроков представления месячных, квартальных и годовых отчетов, плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения, статистической отчетности и иной отчетности, а также их достоверность и качество;

- соблюдение установленных сроков рассмотрения поступающих документов, обращений, исполнения нормативно-правовых актов Администрации муниципального образования поселок Ханымей, а также их качество;

- соблюдение работником трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка и корпоративной этики;

- соблюдение правил эксплуатации материально-технических средств (оборудования) с целью недопущения их преждевременного выхода из эксплуатации;

- удовлетворенность граждан качеством и доступностью предоставляемых услуг, работ;

- отсутствие замечаний, предписывающих (не устраненных) замечаний проверяющих органов и Администрации муниципального образования поселок Ханымей по результатам проверок деятельности учреждения.

Конкретные показатели и критерии эффективности работы работников учреждения устанавливаются самостоятельно учреждением и закрепляются локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такового представительного органа).

При начислении премиальных выплат по итогам работы не включаются следующие периоды:

- увольнения за виновные действия;

- временная нетрудоспособность (больничный лист);

- нахождение в отпуске без сохранения заработной платы;

- нахождение в учебном отпуске;

- принятым на время отсутствия основного работника, находящегося в ежегодном оплачиваемом отпуске;

- находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора и трех лет;

- заключившим срочный трудовой договор на выполнение временных работ (до двух месяцев) и сезонным;

- принятым с испытательным сроком и уволенным при неудовлетворительном результате испытаний.

Лицам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание, премиальные выплаты по итогам работы (квартал, год) не выплачиваются.

Работнику, с которым прекращен трудовой договор по основаниям, предусмотренным частью 2 статьи 71, пунктами 8 – 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации премиальные выплаты по итогам работы не выплачиваются.

4.10. Надбавка за работу в сельской местности.

Надбавка за работу в сельской местности носит стимулирующий характер.

Выплата за работу в сельской местности устанавливается к окладам работников, перечень должностей служащих и профессий рабочих, которых устанавливается Отраслевым положением об оплате труда.

Порядок и условия применения надбавки за работу в сельской местности принимается руководителем учреждения локальным нормативным актом учреждения.

Надбавка за работу в сельской местности устанавливается в размере 25% от должностного оклада.

Размер выплат за работу в сельской местности определяется путем умножения размера должностного оклада на надбавку за работу в сельской местности.

Применение надбавки за работу в сельской местности не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении выплат компенсационного характера (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) и стимулирующего характера, устанавливаемых к должностному окладу.

**V. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей**

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размеры должностных окладов руководителя учреждения, его заместителей устанавливаются в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

5.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю учреждения, заместителям руководителя в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, согласно [разделу III](#sub_300) настоящего Положения.

5.4. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, заместителям руководителя устанавливаются в зависимости от исполнения руководителем, его заместителями целевых показателей эффективности работы, установленных [приложением № 4](#sub_1400) к настоящему Положению.

5.5. Решение об установлении выплат стимулирующего характера руководителю учреждения и их конкретные размеры принимаются локальным актом Администрации муниципального образования поселок Ханымей.

5.6. Решение об установлении выплат стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения и их конкретные размеры принимаются руководителем учреждения в зависимости от исполнения заместителями руководителя целевых показателей эффективности работы.

5.7. Надбавка за выслугу лет.

Надбавка за выслугу лет устанавливается ежемесячно к должностному окладу.

Надбавка за выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа работы, в который включается общее количество лет, проработанных руководителем учреждения, его заместителями в учреждениях физической культуры и спорта (государственных и (или) муниципальных), а также на предприятиях, в учреждениях, организациях на должностях или по профессии, соответствующих профилю профессиональной деятельности руководителя учреждения, его заместителей в учреждении.

Право руководителя учреждения, его заместителей на установление, изменение размера надбавки за выслугу лет возникает со дня достижения соответствующего стажа работы, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

5.8. Премиальные выплаты по итогам работы (квартал, год) руководителю, его заместителям производятся с учетом выполнения основных принципов и показателей деятельности.

В целях осуществления оценки выполнения руководителем учреждения целевых показателей эффективности работы руководитель учреждения представляет в Администрацию муниципального образования поселок Ханымей отчетные данные по выполнению целевых показателей эффективности работы за отчетный период (квартал, год) и пояснительную записку к ним, которая должна носить объективный характер и содержать описание выполненной работы по достижению каждого целевого показателя эффективности работы, при необходимости подтвержденного соответствующими расчетами.

Кроме того, в пояснительной записке указываются причины, повлиявшие на снижение (увеличение) выполнения целевых показателей эффективности работы.

Отчетные данные по выполнению целевых показателей эффективности работы представляются руководителем учреждения в следующие сроки:

- по итогам работы за I – III кварталы – за 10 календарных дней до конца отчетного периода;

- по итогам работы за IV квартал и год – за 20 календарных дней до конца отчетного периода.

По итогам оценки выполнения руководителем учреждения целевых показателей эффективности работы Главой муниципального образования поселок Ханымей принимается решение о размере премиальных выплат по итогам работы руководителя учреждения и утверждается правовым актом Администрации муниципального образования поселок Ханымей.

При начислении премиальных выплат по итогам работы (квартал, год) не включаются в расчетный период:

- увольнения за виновные действия;

- временная нетрудоспособность (больничный лист);

- нахождение в отпуске без сохранения заработной платы;

- нахождение в учебном отпуске;

- находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора и трех лет;

- принятым с испытательным сроком и уволенным при неудовлетворительном результате испытаний.

Лицам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание, премиальные выплаты по итогам работы (квартал, год) не выплачиваются.

Руководителю учреждения, с которым прекращен трудовой договор по основаниям, предусмотренным частью 2 статьи 71, пунктами 8 – 11 статьи 81, пунктом 1 части 2 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации, премиальные выплаты по итогам работы не выплачиваются.

5.9. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается руководителю учреждения, его заместителям единовременно по итогам выполнения особо важных и ответственных работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда. Размер премии и периодичность ее выплаты зависит от количества и качества выполнения особо важных и ответственных работ.

К категории особо важных и ответственных работ относятся:

- оперативное выполнение на высоком профессиональном уровне конкретных поручений и заданий руководителя учреждения (органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя), реализация которых имеет важное значение для учреждения и муниципального образования;

- большая и качественная организаторская работа по подготовке и проведению мероприятий местного, районного либо окружного значения или масштаба;

- существенное снижение затрат учреждения или увеличение доходов учреждения, давшие значительный экономический эффект;

- разработка особо значимых, важных для развития учреждения или направленных на повышение эффективности деятельности учреждения проектов локальных нормативных актов учреждения;

- достижение высоких конечных результатов учреждения в результате внедрения новых форм и методов работы;

- иные действия, направленные на социально-экономическое развитие учреждения, повышение эффективности деятельности учреждения.

Решение о назначении премии за выполнение особо важных и ответственных работ руководителю учреждения, его заместителям принимается на основании отчета.

Отчет руководителя учреждения, его заместителей должен содержать в себе информацию о вкладе (степени участия) в выполнении работы (мероприятия, задания) с учетом наличия качественного содержания каждого показателя:

- объем выполняемой работы (задания);

- организационная составляющая выполнения работы (задания) (включает в себя организацию, координацию и контроль выполнения задания);

- необходимость принятия оперативных решений;

- срочность работы (задания).

5.10. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются трудовым договором, оформляемым в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329.

5.11. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей), определяется Администрацией муниципального образования поселок Ханымей в кратности до 3.

5.12. Оплата труда руководителя, его заместителей осуществляется в пределах сформированного фонда оплаты труда с учетом соблюдения норм, установленных пунктами 7.3 - 7.5 настоящего Положения.

# VI. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Повышение (индексация) должностных окладов работников учреждения производится в соответствии с нормативными правовыми актами органов местного самоуправления муниципального образования поселок Ханымей.

6.2. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

6.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, устанавливаемой региональным соглашением о минимальной заработной плате в автономном округе (далее - минимальный размер оплаты труда).

В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального размера оплаты труда, локальными нормативными актами учреждения должна быть предусмотрена доплата до минимального размера оплаты труда.

6.4. Особенности регулирования труда тренеров, тренеров-преподавателей по адаптивной физической культуре закреплены главой 54.1 Трудового кодекса Российской Федерации, в соответствии с которой тренерам, тренеров-преподавателей по адаптивной физической культуре устанавливается 40-часовая рабочая неделя, что соответствует ставке заработной платы в неделю.

6.5. Руководитель учреждения несет ответственность за несвоевременную оплату труда работников и за несоблюдение норм, установленных пунктами 7.3 - 7.5 настоящего Положения, при фактическом исполнении фонда оплаты труда работников учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации.

**VII. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения**

7.1. Фонд оплаты труда учреждения на календарный год формируется исходя из размеров субсидий бюджетным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания.

7.2. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из гарантированной части заработной платы и стимулирующей части заработной платы, в том числе:

к гарантированной части заработной платы относятся следующие выплаты:

- выплата оклада (должностного оклада);

- выплаты компенсационного характера, за исключением выплат районного коэффициента и надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, начисляемых на выплаты, относящиеся к стимулирующей части заработной платы;

к стимулирующей части заработной платы относятся следующие выплаты:

- выплаты стимулирующего характера;

- выплаты районного коэффициента и надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, начисляемых на выплаты, относящиеся к стимулирующей части заработной платы.

7.3. При формировании фонда оплаты труда работников учреждения предусматриваются средства (в расчете на год) с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных Законом Российской Федерации от 19 февраля 1993 года N 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях», Законом автономного округа от 16 декабря 2004 года N 89-ЗАО "О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых за счет средств окружного бюджета, проживающих на территории Ямало-Ненецкого автономного округа", Решением Собрания депутатов муниципального образования поселок Ханымей от 12 сентября 2011 года № 177 «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих на территории муниципального образования поселок Ханымей и являющихся работниками организаций, финансируемых за счет средств местного бюджета»:

7.3.1. на выплату гарантированной части фонда оплаты труда в размере 12,2 должностного оклада согласно штатному расписанию;

7.3.2. на выплату стимулирующей части фонда оплаты труда в размере 4,2 должностного оклада согласно штатному расписанию.

 7.3.3. В случае закрепления остатков денежных средств и предоставления межбюджетных трансфертов на оплату труда работников учреждения, размер должностных окладов на стимулирующие выплаты в фонде оплаты труда может превысить значение, установленное пунктом 7.3.2. раздела VII настоящего Положения.

7.4. Фонд оплаты труда учреждения формируется с учетом:

- соблюдения размера гарантированной части заработной платы на уровне не менее 50% в фонде оплаты труда учреждения;

- соблюдения размера расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала на уровне не более 40% в фонде оплаты труда учреждения;

- соблюдения (непревышения) предельного уровня соотношения (кратности) среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждения, определенного [пунктом](#sub_59) 5.11 настоящего Положения.

7.5. Установить переходный период размера предельно допустимой доли расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда муниципальных учреждений, подведомственных Администрации муниципального образования поселок Ханымей:

- с 01 января 2018 года – не более 80%;

- с 01 января 2019 года – не более 70%;

- с 01 января 2020 года – не более 40%.

7.6. Расчет фонда оплаты труда работников учреждения осуществляется по формуле:

ФОТ = (ЗПгч + ЗПсч) x (РК + СН),

где:

ФОТ – фонд оплаты труда учреждения на год;

РК – районный коэффициент;

СН – надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

ЗПгч – заработная плата (гарантированная часть), которая рассчитывается как:

ЗПгч = (Ʃ ДО х 12) + (Ʃ ДО х Ркв)

где:

ДО – фонд должностных окладов;

12 – количество месяцев в календарном году;

Ркв – размер компенсационных выплат в год;

ЗПсч – заработная плата (стимулирующая часть), которая рассчитывается как:

ЗПсч = Ʃ ДО х Ксч,

где:

ДО – фонд должностных окладов;

Ксч – количество должностных окладов на год.

7.7. В целях определения предельно допустимой доли расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения устанавливается перечень административно-управленческого, вспомогательного и основного персонала учреждения согласно приложению № 5 к настоящему Положению.

Приложение № 1

к Положению об оплате труда работников

муниципального учреждения физической культуры и спорта, подведомственного Администрации муниципального образования поселок Ханымей

Профессиональные квалификационные группы

должностей служащих, профессий рабочих и размеры должностных окладов

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Профессиональная квалификационная группа (квалификационный уровень)** | **Наименование должности (профессий рабочих)** | **Размер должностного оклада, рублей** |
| 1 | *Профессиональные квалификационные группы должностей работников физической культуры и спорта* |
| 1.1 | Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня |
| 1.1.1 | 1 квалификационный уровень | инструктор по спорту | 8 600 |
| 1.1.2 | 2 квалификационный уровень | тренер | 8 600 |
| 2 | *Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих* |
| 2.1 | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» |
| 2.1.1 | 1 квалификационный уровень | дворник, сторож, уборщик служебных помещений | 5 673 |
| 2.2 | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» |
| 2.2.1 | 1 квалификационный уровень | рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, рабочий по обслуживанию здания | 6 191 |

Приложение № 2

к Положению об оплате труда работников

муниципального учреждения физической культуры и спорта, подведомственного Администрации муниципального образования поселок Ханымей

**Размеры должностных окладов**

**по должностям руководителей, специалистов и служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование должности** | **Размер должностного оклада, рублей** |
| 1 | Директор | 23 700 |
| 2 | Заведующий спортивного сооружения | 16 890 |

Приложение № 3

к Положению об оплате труда работников

муниципального учреждения физической культуры и спорта, подведомственного Администрации муниципального образования поселок Ханымей

**Перечень**

**и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера**

**работникам муниципального учреждения физической культуры и спорта, подведомственного Администрации муниципального образования поселок Ханымей**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование выплаты** | **Рекомендуемый размер выплаты** | **Условия осуществления выплаты** | **Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы)** | **Периодичность осуществления выплаты** |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1 | Надбавка за интенсивность труда | до 40% от должностного оклада (ставки) | Надбавка устанавливается при условии выполнения (достижения) работником отдельных показателей и критериев интенсивности труда. | 1. Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (в том числе большой объем работ, систематическое выполнение сложных, срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания).2. Результативность исполнения должностных обязанностей и выполнения порученных заданий руководства, достижение значимых результатов.3. Досрочное и качественное выполнение плановых работ и внеплановых заданий.4. Использование в работе дополнительных навыков и методов, позитивно отразившихся как на личных результатах работы, так и учреждения, эффективное использование современных информационных систем, дополнительных источников информации | ежемесячно |
| до 200% должностного оклада | надбавка устанавливается при условии выполнения (достижения) работником отдельных показателей и критериев интенсивности труда | устанавливается при условии достижения спортсменами высоких результатов на соревнованиях различного уровня в размерах, приведенных в [приложении №](#sub_1900) 6 к настоящему Положению |  |
| 2 | Надбавка за выслугу лет | 5% должностного оклада | надбавка устанавливается при достижении определенного стажа работы, дающего право на установление надбавки, в соответствии с локальным нормативным актом учреждения  | продолжительность стажа работы:от 3 до 5 лет | ежемесячно |
| 8% должностного оклада | от 5 до 10 лет |
| 12% должностного оклада | от 10 лет до 20 лет |
| 15% должностного оклада | более 20 лет |
| 3 | Надбавка за наличие квалификационной категории | 5% от должностного оклада | Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается работникам, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей работников:  -инструктор по спорту; - тренер. | наличие у работника второй квалификационной категории | ежемесячно |
| 10% от должностного оклада | наличие у работника первой квалификационной категории |
| 15% от должностного оклада | наличие у работника высшей квалификационной категории |
| 4 | Надбавка за наличие ведомственного знака отличия | 15% от должностного оклада | надбавка устанавливается работникам при наличии документа, подтверждающего наличие ведомственного знака отличия с наименованием "Почетный" и "Отличник" министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР | наличие ведомственного знака отличия с наименованием "Почетный" и "Отличник" министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР | ежемесячно |
| Почетного звания, ученой степени | 40% от должностного оклада | Надбавка устанавливается работникам при наличии ученой степени, почетного звания | наличие ученой степени доктора наук при условии соответствия ее профилю осуществления деятельности учреждения | ежемесячно |
| 30% от должностного оклада | наличие у работника почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" в сфере физической культуры и спорта, ученой степени кандидата наук |
| государственной награды | 25% от должностного оклада | надбавка устанавливается работникам при наличии государственной награды | наличие государственной награды |
| 5 | Премиальные выплаты по итогам работы (квартал, год) | до 100% должностного оклада  | премирование производится на основании локального нормативного акта  | премия по итогам работы за квартал, год выплачивается на основе показателей эффективности и результативности деятельности работников учреждения и устанавливаются локальным актом работодателя | квартал, год |
| 6 | Премия за выполнение особо важных и ответственных работ | до 100% должностного оклада | премирование производится на основании локального нормативного акта, содержащего в себе информацию о вкладе (степени участия) работника в выполнение задания с учетом особенностей и показателей | 1. Успешное участие (достижение персонально поставленных задач) по подготовке и проведению мероприятий окружного, районного значения или масштаба, мероприятий муниципального значения.2. Выполнение иных особо важных и ответственных работ (заданий), указанных в пункте 4.7 настоящего Положения | единовременно |
| 7 | Надбавка за работу в сельской местности | 25% от должностного оклада | Надбавка за работу в сельской местности устанавливается работникам, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей работников:  -инструктор по спорту; - тренер. | При работе в учреждениях и их филиалах находящихся в местности, относящейся к сельской | ежемесячно |

Приложение № 4

к Положению об оплате труда работников

муниципального учреждения физической культуры и спорта, подведомственного Администрации муниципального образования поселок Ханымей

**Перечень**

**целевых показателей эффективности работы руководителя, его заместителей**

**муниципального учреждения физической культуры и спорта, подведомственного Администрации муниципального образования поселок Ханымей**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование выплаты** | **Рекомендуемый размер выплаты** | **Условия осуществления выплаты** | **Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы)** | **Периодичность осуществления выплаты** |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1 | Надбавка за интенсивность труда | до 60% от должностного оклада (ставки) | устанавливается при условии выполнения (достижения) отдельных показателей и критериев интенсивности труда | 1. Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (в том числе большой объем работ, систематическое выполнение сложных, срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания).2. Результативность исполнения должностных обязанностей и выполнение порученных заданий руководства, достижение значимых результатов.3. Досрочное и качественное выполнение плановых работ и внеплановых заданий.4. Использование в работе дополнительных навыков и методов, позитивно отразившихся как на личных результатах работы, так и учреждения, эффективное использование современных информационных систем, дополнительных источников информации | ежемесячно |
| 2 | Надбавка за выслугу лет | 5% должностного оклада | надбавка устанавливается при достижении определенного стажа работы, дающего право на установление надбавки, в соответствии с локальным нормативным актом учреждения | продолжительность стажа работы:от 3 до 5 лет | ежемесячно |
| 8% должностного оклада | от 5 лет до 10 лет |
| 12% должностного оклада | от 10 лет до 20 лет |
| 15% должностного оклада | более 20 лет |
| 3 | Надбавка за наличие ведомственного знака отличия | 15% от должностного оклада | надбавка устанавливается работникам при наличии документа, подтверждающего наличие ведомственного знака отличия с наименованием "Почетный" и "Отличник" министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР | наличие ведомственного знака отличия с наименованием "Почетный" и "Отличник" министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР | ежемесячно |
| почетного звания, ученой степени | 40% от должностного оклада | надбавка устанавливается работникам при наличии ученой степени, почетного звания | наличие ученой степени доктора наук при условии соответствия ее профилю осуществления деятельности учреждения | ежемесячно |
| 30% от должностного оклада | наличие у работника почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" в сфере физической культуры и спорта, ученой степени кандидата наук |
| государственной награды | 25% от должностного оклада | надбавка устанавливается работникам при наличии государственной награды | наличие государственной награды |
| 4 | Премиальные выплаты по итогам работы (квартал, год) | до 15% должностного оклада | Муниципальное задание выполнено | Выполнение утвержденного учреждению муниципального задания, в соответствии с допустимыми (возможными) отклонениями | квартал, год |
| 0 | Муниципальное задание не выполнено |
| до 15% должностного оклада | Наличие на официальном сайте в сети Интернет (bus.gov.ru) обязательных сведений, а также поддержание их в актуальном и достоверном состоянии | Обеспечение информационной открытости учреждения |
| 0 | Отсутствие на официальном сайте в сети Интернет (bus.gov.ru) актуальных и достоверных сведений об учреждении |
| до 10% должностного оклада | Своевременное исполнение | Соблюдение установленных сроков рассмотрения поступающих в учреждение документов, обращений, исполнение распоряжений Администрации муниципального образования поселок Ханымей |
| 0 | Нарушение срока  |
| до 15% должностного оклада | Отсутствие при проверках деятельности учреждения контролирующими органами, Администрацией муниципального образования поселок Ханымей выявленных нарушений эффективного и целевого использования средств местного бюджета, административных нарушений | Целевое и эффективное использование бюджетных и внебюджетных средств |
| 0 | Наличие при проверках нарушений эффективного и целевого использования средств местного бюджета, административных нарушений |
| до 10% должностного оклада | Доля укомплектованности учреждения кадрами, составляющая не менее 95% от установленной штатной численности учреждения | Укомплектованность учреждения кадрами |
| 0 | Доля укомплектованности учреждения кадрами, составляющая менее 95% от установленной штатной численности учреждения |
| до 15% должностного оклада | Отсутствие жалоб | Отсутствие обоснованных жалоб потребителей на качество оказания услуг |
| 0 | Наличие обоснованных жалоб |
| до 10% должностного оклада | Отсутствие заключений (актов списания) используемого имущества связанных с досрочным списанием по причине приведения его в негодность по вине работников учреждения | Эффективное использование имущества |
| 0 | Наличие заключений (актов списания) используемого имущества связанных с досрочным списанием по причине приведения его в негодность по вине работников учреждения |
| до 10% должностного оклада | Отсутствие замечаний | Отсутствие замечаний, предписывающих (не устраненных) замечаний проверяющих органов и Администрации муниципального образования поселок Ханымей по результатам проверок деятельности учреждения |
| 0 | Наличие замечаний |
| 5 | Премия за выполнение особо важных и ответственных работ | до 100% должностного оклада | премирование производится на основании локального нормативного акта, содержащего в себе информацию о вкладе (степени участия) руководителя, его заместителей в выполнение задания с учетом особенностей и показателей | 1. Успешное участие (достижение персонально поставленных задач) по подготовке и проведению мероприятий окружного, районного значения или масштаба, мероприятий муниципального значения.2. Выполнение иных особо важных и ответственных работ (заданий), указанных в пункте 5.9 настоящего Положения  | единовременно |

Приложение № 5

к Положению об оплате труда работников

муниципального учреждения физической культуры и спорта, подведомственного Администрации муниципального образования поселок Ханымей

**Перечень**

**должностей, отнесенных к категории основного персонала**

|  |  |
| --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование должности** |
| 1 | 2 |
| 1 | Инструктор по спорту |
| 2 | Тренер |

**Перечень**

**должностей, отнесенных к категории вспомогательного персонала**

|  |  |
| --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование должности** |
| 1 | 2 |
| 1 | Рабочий по обслуживанию здания |
| 2 | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий |
| 3 | Сторож |
| 4 | Дворник |
| 5 | Уборщик служебных помещений |

**Перечень**

**должностей, отнесенных к категории административно-управленческого персонала**

|  |  |
| --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование должности** |
| 1 | 2 |
| 1 | Директор |
| 2 | Заведующий спортивного сооружения |

Приложение № 6

к Положению об оплате труда работников

муниципального учреждения физической культуры и спорта, подведомственного Администрации муниципального образования поселок Ханымей

РАЗМЕРЫ

надбавок за интенсивность труда (за подготовку спортсмена высокого класса)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование официального спортивного соревнования | Занятое место или участие без учета занятого места | Размер надбавки к должностному окладу тренера, тренера-преподавателя по АФК, за подготовку спортсмена высокого класса (команды) (%)  |
|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. Официальные международные спортивные соревнования |
| 1.1. | Олимпийские игры,чемпионат мира | 1 | до 200 |
| 2 ‒ 3 | до 160 |
| 4 ‒ 6 | до 100 |
| участие | до 80 |
| 1.2. | Кубок мира, чемпионат Европы | 1 | до 160 |
| 2 ‒ 3 | до 100 |
| 4 ‒ 6 | до 80 |
| участие | до 60 |
| 1.3. | Кубок Европы,первенство мира | 1 | до 100 |
| 2 ‒ 3 | до 80 |
| 4 ‒ 6 | до 60 |
| участие | до 40 |
| 1.4. | Этапы Кубка мира,первенство Европы,Всемирная универсиада,Юношеские Олимпийские игры,Европейский юношеский Олимпийский фестиваль | 1 | до 80 |
| 2 ‒ 3 | до 60 |
| 4 ‒ 6 | до 40 |
| участие | до 20 |
| 1.5. | Прочие официальные международные спортивные соревнования | 1 | до 60 |
| 2 ‒ 3 | до 40 |
| 4 ‒ 6 | до 20 |
| участие | ‒ |
| 2. Индивидуальные, личные (группы, пары, экипажи) виды программ официальных спортивных соревнований; командные виды программ официальных спортивных соревнований с численностью команд до 8 спортсменов включительно |
| 2.1. | Чемпионат России,Кубок России | 1 | до 100 |
| 2 ‒ 3 | до 80 |
| 4 ‒ 6 | до 60 |
| участие | до 40 |
| 2.2. | Первенство России(среди молодежи),спартакиада молодежи (финалы) | 1 | до 80 |
| 2 ‒ 3 | до 60 |
| 4 ‒ 6 | до 40 |
| участие | до 20 |
| 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 |
| участие | ‒ |
| 2.4 | Чемпионат и первенство Уральского федерального округа (финалы) | 1 | 50 |
| 2 ‒ 3 | 35 |
| 2.5 | Чемпионат и Первенство автономного округа (финалы) при условии не менее 8 человек в итоговом протоколе данной группы участников, не менее 6 человек в группах спортсменов по АФК, инвалидов | 1 | 20 |
| 2 | 15 |
| 3 | 10 |
| 2.6. | Прочие межрегиональные и всероссийские официальные спортивные соревнования в составе сборной команды автономного округа | 1 | до 40 |
| 2 ‒ 3 | до 20 |
| 4 ‒ 6 | ‒ |
| участие | ‒ |
| 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 местана Чемпионате России;на Кубке России | 1 | до 100 |
| 2 ‒ 3 | до 80 |
| 4 ‒ 6 | до 60 |
| участие | до 40 |
| 3.2. | За подготовку команды (членов команды), занявшей местана Первенстве России (среди молодежи);на спартакиаде молодежи (финалы) | 1 | до 80 |
| 2 ‒ 3 | до 60 |
| 4 ‒ 6 | до 40 |
| участие | до 20 |
| 3.3. | За подготовку команды (членов команды), занявшей местана 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 |
| участие | ‒ |
| 3.4. | За подготовку команды (членов команды), занявших места на прочих межрегиональных и всероссийских официальных спортивных соревнованиях | 1 | до 40 |
| 2 ‒ 3 | до 20 |
| 4 ‒ 6 | ‒ |
| участие | ‒ |