



# РАБОЧИЙ НАДЫМА

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

Администрации Надымского района

### **Об утверждении Отраслевого Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений спортивной направленности, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Управление по физической культуре и спорту Администрации Надымского района**

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», на основании Устава муниципального округа Надымский район Ямало-Ненецкого автономного округа Администрации Надымского района, Администрация Надымского района **постановляет:**

1. Утвердить Отраслевое Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений спортивной направленности, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Управление по физической культуре и спорту Администрации Надымского района согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Признать утратившими силу:

— постановление Администрации муниципального образования Надымский район от 28.09.2018 № 562 «Об утверждении Отраслевого Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений спортивной направленности, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Управление по физической культуре, спорту, молодежной политике и туризму Администрации муниципального образования Надымский район»;

— постановление Администрации муниципального образования Надымский район от 07.11.2018 № 649 «О внесении изменений в постановление Администрации муниципального образования Надымский район от 28.09.2018 № 562»;

— постановление Администрации муниципального образования Надымский район от 20.02.2019 № 85 «О внесении изменений в постановление Администрации муниципального образования Надымский район от 28.09.2018 № 562»;

— постановление Администрации муниципального образования Надымский район от 19.04.2019 № 264 «О внесении изменений в постановление Администрации муниципального образования Надымский район от 28.09.2018 № 562»;

— постановление Администрации муниципального образования Надымский район от 26.06.2019 № 420 «О внесении изменений в постановление Администрации муниципального образования Надымский район от 28.09.2018 № 562»;

— постановление Администрации муниципального образования Надымский район от 02.09.2019 № 521 «О внесении изменений в постановление Администрации муниципального образования Надымский район от 28.09.2018 № 562»;

— постановление Администрации муниципального образования Надымский район от 19.12.2019 № 756 «О внесении изменений в постановление Администрации муниципального образования Надымский район от 28.09.2018 № 562»;

— постановление Администрации муниципального образования Надымский район от 19.06.2020 № 337 «О внесении изменений в постановление Администрации муниципального образования Надымский район от 28.09.2018 № 562»;

— постановление Администрации муниципального образования Надымский район от 07.09.2020 № 469 «О внесении изменений в постановление Администрации муниципального образования Надымский район от 28.09.2018 № 562»;

— постановление Администрации муниципального образования Надымский район от 16.09.2020 № 489 «О внесении изменений в постановление Администрации муниципального образования Надымский район от 28.09.2018 № 562»;

— постановление Администрации муниципального образования поселок Лонгъюган от 12.09.2019 № 71 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Физкультурно-спортивный центр муниципального образования поселок Лонгъюган»;

— постановление Администрации муниципального образования поселок Лонгъюган от 01.10.2019 № 80 «О внесении изменений в постановление Администрации муниципального образования поселок Лонгъюган от 12.09.2019 № 71 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Физкультурно-спортивный центр муниципального образования поселок Лонгъюган»;

— постановление Администрации муниципального образования поселок Лонгъюган от 20.11.2019 № 99 «О внесении изменений в постановление Администрации муниципального образования поселок Лонгъюган от 12.09.2019 № 71 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Физкультурно-спортивный центр муниципального образования поселок Лонгъюган».

— постановление Администрации муниципального образования поселок Пангоды от 31.10.2018 № 392 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Центр физической культуры»;

— постановление Администрации муниципального образования поселок Пангоды от 27.03.2019 № 126 «О внесении изменений в постановление Администрации муниципального образования поселок Пангоды от 31.10.2018 № 392 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Центр физической культуры»;

— постановление Администрации муниципального образования поселок Пангоды от 19.07.2019 № 288 «О внесении изменений в постановление Администрации муниципального образования поселок Пангоды от 31.10.2018 № 392 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Центр физической культуры»;

— постановление Администрации муниципального образования поселок Пангоды от 08.10.2019 № 375 «О внесении изменений в постановление Администрации муниципального образования поселок Пангоды от 31.10.2018 № 392 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Центр физической культуры»;

— постановление Администрации муниципального образования поселок Пангоды от 27.08.2020 № 257 «О внесении изменений в постановление Администрации муниципального образования поселок Пангоды от 31.10.2018 № 392 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Центр физической культуры».

3. Управлению документационного обеспечения Администрации Надымского района обеспечить опубликование настоящего постановления в газете «Рабочий Надыма» в течение десяти дней с момента его подписания.

4. Управлению общей политики Администрации Надымского района разместить настоящее постановление на Официальном сайте Администрации Надымского района в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на первого заместителя Главы Администрации Надымского района Колесова А.В.

**В. Г. ЧЕРКАШИН,**  
Заместитель Главы Администрации  
Надымского района.  
№ 347-пк от 27 апреля 2021 года.

Приложение к постановлению Администрации Надымского района от 27 апреля 2021 года № 347-пк

## Отраслевое Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений спортивной направленности, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Управление по физической культуре и спорту Администрации Надымского района

### I. Общие положения

1.1. Отраслевое Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений спортивной направленности, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Управление по физической культуре и спорту Администрации Надымского района (далее — Положение, учреждение, учредитель), разработано в соответствии со статьями 144 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 4 статьи 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации.

1.2. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются в учреждениях коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Ямало-Ненецкого автономного округа, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

1.3. Системы оплаты труда работников, разрабатываемые учреждениями, должны предусматривать фиксированные размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее — должностной оклад (ставка)).

1.4. 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;
- мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа);
- настоящего Положения.

1.5. Оплата труда работников учреждения осуществляется в пределах фонда оплаты труда.

1.6. 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 кодексом Российской Федерации.

1.7. Заработная плата работников учреждений (без учета выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.8. Повышение (индексация) должностных окладов (ставок) производится в соответствии с муниципальными правовыми актами Администрации Надымского района.

1.9. 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 Ямало-Ненецком автономном округе (далее — минимальный размер заработной платы).

1.10. 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 заработной платы, локальными нормативными актами учреждения должна быть предусмотрена доплата до минимального размера заработной платы.

1.11. Руководители учреждений несут ответственность за своевременную оплату труда работников учреждений в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.12. При заключении трудовых договоров с работниками рекомендуется применять примерную форму трудового договора с работником учреждения, утвержденную распоряжением Правительства Российской Федерации

от 26.11.2012 № 2190-р, и рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 № 167н.

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

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

2.2. Размеры должностных окладов (ставок) работников учреждений устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

— от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»;

— от 27.02.2012 № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта»;

— от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

2.3. Размеры должностных окладов по должностям служащих и профессиям рабочих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению с учетом сложности и объема выполненной работы.

2.4. В зависимости от условий труда работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера, порядок установления которых предусмотрен в разделе III настоящего Положения.

2.5. С целью мотивации работников к более качественному выполнению своих должностных обязанностей, повышения эффективности профессиональной деятельности и поощрения за трудовые достижения, высокое качество работы и по итогам ее работы устанавливаются выплаты стимулирующего характера, порядок и условия осуществления которых предусмотрены разделом IV настоящего Положения.

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

3.1. Выплаты компенсационного характера носят обязательный характер для всех работников учреждения, включая руководителя, и производятся в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленного приложением № 10 к настоящему Положению.

3.2. Выплаты компенсационного характера работникам учреждения устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (ставке) с учетом условий их труда в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, на основании локального нормативного акта учреждения, принятого с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

3.3. Работникам учреждений, расположенных в сельских населенных пунктах, не отнесенным к профессиональным квалификационным группам, а также замещающим должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих устанавливается повышающий коэффициент за работу в сельской местности в размере 25 % от должностного оклада (ставки).

Размер выплат по повышающему коэффициенту за работу в сельской местности определяется путем умножения размера должностного оклада (ставки) на повышающий коэффициент.

Применение повышающего коэффициента за работу в сельской местности не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями).

3.4. Основанием для начисления выплат компенсационного характера работникам учреждения является локальный акт учреждения, в котором указывается наименование каждой выплаты, ее размер, а при необходимости и период, на который она устанавливается.

3.5. Выплаты компенсационного характера не образуют новые должностные оклады (ставки) и не учитываются при начислении выплат стимулирующего характера, устанавливаемых к должностному окладу (ставке).

#### IV. Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера, критерии их установления

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с целью мотивации работников к более качественному выполнению своих должностных обязанностей, совершенствованию профессиональной деятельности, проявлению инициативы, новаторства, достижению более высоких показателей результатов труда, повышению личного вклада работников в деятельность учреждения.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

4.2.1. стимулирующие надбавки:

- за выслугу лет;
- за наличие ведомственного знака отличия, ученой степени, почетного звания, государственной награды;
- за специфику работы;
- за интенсивность труда;

4.2.2. премирование:

- за выполнение особо важных и ответственных работ (заданий);
- по итогам работы за год.

4.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех работников учреждений устанавливаются в соответствии с приложениями №№ 3, 4 к настоящему Положению на основе показателей и критериев оценки эффективности деятельности (работы), измеряемых качественными и количественными показателями (далее — показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы), в пределах сформированного в соответствии с разделом VIII настоящего Положения фонда оплаты труда.

4.4. Конкретные показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы), а также порядок осуществления стимулирующих выплат устанавливаются локальным нормативным актом учреждения, с учетом мнения представительного органа работников учреждения (при наличии такого представительного органа).

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

4.6. Стимулирующие надбавки.

4.6.1. Выплата стимулирующих надбавок производится с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Стимулирующие надбавки не образуют новый должностной оклад (ставку) и не учитываются при начислении выплат компенсационного характера (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) и стимулирующего характера, устанавливаемых к должностному окладу (ставке).

4.6.2. Надбавка за выслугу лет.

Работникам учреждений устанавливается надбавка за выслугу лет в соответствии с пунктом 1 приложения № 3 к настоящему Положению.

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.

Право работника 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.

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

Работникам учреждений устанавливается надбавка за наличие ведомственного знака отличия, ученой степени, почетного звания, государственной награды в соответствии с пунктом 2 приложения № 3 к настоящему Положению.

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 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.

4.6.4. Надбавка за специфику работы.

Работникам учреждений устанавливается надбавка за специфику работы в соответствии с пунктом 4 приложения № 3 к настоящему Положению.

Надбавка за специфику работы устанавливается работникам учреждений, должности которых относятся к основному персоналу.

4.6.5. Надбавка за интенсивность труда.

4.6.5.1. Работникам учреждений устанавливается надбавка за интенсивность труда при условии выполнения работником отдельных показателей и критериев оценки эффективности деятельности (работы) в соответствии с пунктом 3 приложения № 3 к настоящему Положению.

4.6.5.2. Надбавка за интенсивность труда устанавливается за подготовку и (или) участие в подготовке одного спортсмена высокого класса в размерах, установленных в приложении № 8 к настоящему Положению.

Размер надбавки за интенсивность труда, установленный в приложении № 8 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, старшего тренера 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 № 8 к настоящему Положению результата, размер надбавки за интенсивность труда для оплаты труда тренера, старшего тренера устанавливается в соответствии с этапом спортивной подготовки спортсмена.

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

Тренеру, старшему 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, старшим тренером определяется локальным актом учреждения.

В случае достижения спортсменами высоких результатов по нескольким соревнованиям, указанным в приложении № 8 к настоящему Положению, надбавка за интенсивность труда устанавливается тренеру, старшему тренеру за каждого спортсмена по одному наивысшему спортивному результату.

4.7. Премирование за выполнение особо важных и ответственных работ (заданий).

Премирование за выполнение особо важных и ответственных работ (заданий) осуществляется с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда по итогам выполнения особо важных и ответственных работ (заданий) и носит единовременный характер.

К категории особо важных и ответственных работ (заданий) относятся:

- оперативное выполнение на высоком профессиональном уровне конкретных поручений и заданий непосредственных руководителей, реализация которых имеет важное значение для учреждения;
- достижение высоких конечных результатов учреждения в результате внедрения новых форм и методов работы;
- существенное снижение затрат учреждения или увеличение доходной части учреждения, давшие значительный экономический эффект;
- участие в судебных делах, повлекших судебное-исковое привлечение денежных средств или экономии денежных средств учреждения, а также принятие судебного решения в пользу учреждения;
- разработка особо значимых, важных для социально-экономического развития учреждения локальных нормативных актов;
- большая и качественная организаторская работа по подготовке и проведению мероприятий местного, либо окружного значения или масштаба;



— иные действия, направленные на развитие физической культуры и спорта в муниципальном образовании, результативную деятельность муниципальных учреждений спортивной направленности.

Решение о премировании за выполнение особо важных и ответственных работ (заданий) принимается руководителем учреждения на основании отчета работника по согласованию с учредителем.

Максимальный размер премирования за выполнение особо важных и ответственных работ (заданий) не должен превышать 100 % должностного оклада (ставки).

Премирование за выполнение особо важных и ответственных работ (заданий) может производиться как в процентах от должностного оклада (ставки) работника, так и в абсолютном размере.

Выплата премии за выполнение особо важных и ответственных работ (заданий) осуществляется с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

4.8. Премирование по итогам работы за год осуществляется с учетом выполнения работниками учреждения показателей результативности (эффективности) и качества их труда.

Показателями результативности (эффективности) и качества труда работников учреждений являются:

- выполнение утвержденного учреждению муниципального задания;
- соблюдение регламентов, стандартов, требований к процедурам при оказании услуг (выполнении работ) муниципального задания;
- 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;
- проведение мероприятий, связанных с деятельностью учреждения (участие в спортивных и тренировочных мероприятиях, подготовка и проведение учреждением спортивных, физкультурных и физкультурно-массовых мероприятий и др.);
- высокий уровень исполнительской дисциплины;
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- проявление профессионализма, инициативы, творчества, применение в работе современных форм, методов и технологий;
- соблюдение сроков представления месячных, квартальных и годовых отчетов, статистической отчетности и иной отчетности, а также их достоверность;
- соблюдение установленных сроков рассмотрения поступающих документов, обращений, исполнение приказов учредителя;
- соблюдение работником трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка;
- соблюдение правил эксплуатации материально-технических средств (оборудования) с целью недопущения их преждевременного выхода из эксплуатации;
- отсутствие замечаний, предписывающих (неустраненных) замечаний проверяющих органов и учредителя по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

Премирование работников учреждения по итогам работы за год производится за фактически отработанное время на основании локального акта учреждения в размере не более одной двенадцатой месячной заработной платы, исчисленной в расчете на норму рабочего времени за каждый месяц расчетного периода независимо от времени начисления.

Начисление премиальных выплат по итогам работы за год может производиться как в процентах от месячной заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

Конкретный размер премирования по итогам работы за год работникам учреждения (за исключением руководителя учреждения) определяется руководителем учреждения на основании оценки выполнения (достижения) показателей результативности (эффективности) и качества труда работников учреждения.

Работникам, имеющим дисциплинарное взыскание, премиальные выплаты по итогам работы за год, в котором применено дисциплинарное взыскание, не начисляются и не выплачиваются.

Премирование по итогам работы за год производится работникам, находящимся в трудовых отношениях с учреждением на дату издания локального акта учреждения.

При начислении премии по итогам работы за год не включаются следующие периоды:

- временная нетрудоспособность (больничный лист);

— отпуск без сохранения заработной платы;

— дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка работникам, совмещающим работу с получением образования;

— отпуск по уходу за ребенком до достижения им трех лет.

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

5.1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Условия оплаты труда руководителей учреждений устанавливаются трудовым договором, оформляемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

5.3. Размеры должностных окладов руководителей учреждений, их заместителей, устанавливаются в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

5.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителям учреждений, их заместителям, в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, согласно разделу III настоящего Положения.

5.5. Размеры и условия установления выплат стимулирующего характера руководителям учреждений, их заместителям устанавливаются в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера руководителям учреждений и их конкретные размеры принимаются учредителем в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера заместителям руководителей учреждений и их конкретные размеры принимаются руководителями учреждений в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы.

5.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, определяется учредителем в кратности до 4 исходя из суммы значений показателей таблицы 1, соответствующих специфике и масштабу учреждения.

Таблица 1

№ п/п	Наименование показателя	Критерий значения показателя	Значение показателя
1	2	3	4
1.	Соотношение среднемесячной заработной платы работников списочного состава (без внешних совместителей) учреждения к среднемесячной заработной плате в Ямало-Ненецком автономном округе за отчетный период (год) * (%)	до 80	до 1,5
		от 81	до 1,8
2.	Предельная штатная численность работников учреждения на конец отчетного периода (года) (штатных единиц)	до 50	до 0,5
		от 51 до 100	до 0,6
		от 101 до 200	до 0,8
3.	Объем субсидии, полученной из местного бюджета в отчетном календарном году (млн руб.)	до 50	до 0,5
		от 51 до 100	до 0,6
		от 101 и выше	до 0,8
4.	Объем средств, поступивших от приносящей доход деятельности в отчетном календарном году (тыс.руб.)	свыше 5 000,0	0,6
		от 3 001,0 до 5 000,0	0,5
		от 1 001,0 до 3 000,0	0,4
		от 501,0 до 1 000,0	0,3
		до 500,0	0,2

\* Значение среднемесячной заработной платы в Ямало-Ненецком автономном округе определяется на основе официальных данных федерального статистического наблюдения за соответствующий период (год).

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, определяется учредителем в размере,

не превышающем суммы значений показателей, соответствующих специфике и масштабу деятельности учреждения, таблицы 1 и не превышающем 90 % предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения, определяемого в соответствии с пунктом 5.6 настоящего Положения.

## VI. Другие вопросы оплаты труда

6.1. В учреждениях применяется система нормирования труда с использованием метода по количеству занимающихся на тренировочном этапе и этапе спортивного совершенствования, которые закреплены за работником. В соответствии с тарификацией оплата труда тренеров, старших тренеров, осуществляющих спортивную подготовку, производится исходя из установленного размера должностного оклада с применением нормативов оплаты труда за одного занимающегося на этапах спортивной подготовки, приведенных в приложении № 6 к настоящему Положению.

6.2. На спортивно — оздоровительном этапе подготовки нормативы по наполняемости групп и максимальному объему тренировочной нагрузки устанавливаются согласно приложению № 7 к настоящему Положению.

6.3. Для тренеров, старших тренеров, работающих со спортсменами (спортсменами-инструкторами), с которыми заключены трудовые договоры, режим тренировочной работы определяется в соответствии с трудовым законодательством.

Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров закреплены главой 54.1 Трудового кодекса Российской Федерации, в соответствии с которой тренерам устанавливается 40-часовая (36-часовая) рабочая неделя, что соответствует ставке заработной платы в неделю и включает в себя тренерскую, воспитательную, организационную работу, а также другую, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

6.4. Тренировочная нагрузка для тренеров на этапах подготовки определяется в соответствии с требованиями федеральных стандартов спортивной подготовки по виду спорта.

Объем тренировочной нагрузки устанавливается исходя из количества часов по планам программ спортивной подготовки, обеспеченности кадрами, других условий работы в муниципальном учреждении спортивной направленности.

Норма часов непосредственно тренерской работы тренерам за ставку заработной платы, являющейся нормируемой частью их тренерской работы, устанавливается в размере 24 часа в неделю.

Объем тренерской нагрузки работников следует определять ежегодно на начало тренировочного периода (спортивного сезона) и устанавливать нормативным актом учреждения.

Установленный объем тренерской нагрузки на начало тренировочного периода (спортивного сезона) не может быть изменен в текущем году (тренировочном периоде, спортивном сезоне) по инициативе работодателя, за исключением его снижения, связанного с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества спортсменов, групп.

При определении объема тренерской нагрузки на следующий год (тренировочный период, спортивный сезон) рекомендуется сохранять преемственность работников в подготовке спортсменов, не допуская ее изменения в сторону снижения, за исключением случаев, связанных с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества спортсменов, групп.

Выполнение воспитательной, организационной, а также другой, предусмотренной должностными обязанностями работы осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, регулируется графиками и планами работы.

6.5. Заработная плата тренера имеет три составляющих: должностной оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты.

Ежегодно (не позднее чем за две недели до начала тренировочного сезона) производится тарифицирование работников.

Тарификация осуществляется с использованием подушевого метода, который зависит от количества занимающихся по каждому этапу (периоду) подготовки и избранному виду спорта, закрепленных за работником в соответствии с тарификацией.

6.5.1. Должностной оклад при «подушном» методе рассчитывается по формуле:

$$\text{До} = \text{Дост} \times (n1 \times k1 + n2 \times k2 + \dots + nn \times kn) / 100,$$

где:

До — должностной оклад тренера;

Дост — должностной оклад тренера на ставку в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению;

$n1, n2, \dots, nn$  — количество занимающихся, зачисленных по каждому этапу (периоду) подготовки;

$k1, k2, \dots, kn$  — норматив оплаты труда за подготовку одного занимающегося.

Нормативы оплаты труда за одного занимающегося на этапах спортивной подготовки установлены приложением № 6 к настоящему Положению.

6.6. Решение о применении указанной формы оплаты труда тренеров принимается в порядке, установленном локальным актом учреждения.

По результатам тарификации приказом спортивной школы утверждаются тарификационные списки. Результаты тарификации могут быть пересмотрены в течение года при изменении отдельных критериев, предусмотренных в тарификационном списке.

При отсутствии в утвержденной программе нормативов по наполняемости тренировочных групп и максимальному объему тренировочной нагрузки рекомендуется придерживаться параметров, приведенных в приложении № 8 к настоящему Положению.

Тренировочная нагрузка для тренеров на этапах подготовки определяется в соответствии с требованиями федеральных стандартов спортивной подготовки по виду спорта.

## VII. Материальная помощь

7.1. Материальная помощь выплачивается работнику учреждения в размере одного минимального размера заработной платы в случае смерти (гибели) близкого родственника (свойственника) работника учреждения (одного из родителей, одного из опекунов (попечителей), супруга/супруги, ребенка, подопечного, родного брата или сестры).

7.2. Материальная помощь работнику учреждения выплачивается при наличии средств в субсидии на выполнение муниципального задания.

Основанием для выплаты материальной помощи работнику учреждения является локальный акт учреждения.

Основанием для выплаты материальной помощи руководителю учреждения является локальный акт учредителя.

7.3. Порядок и условия оказания материальной помощи работникам учреждения устанавливаются учреждением самостоятельно.

7.4. В случае смерти работника учреждения материальная помощь оказывается супругу/супруге, одному из родителей, одному из детей или иному лицу, фактически осуществившему расходы на погребение в соответствии с муниципальным правовым актом Администрации Надымского района

## VIII. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения

8.1. Фонд оплаты труда учреждения на календарный год формируется исходя из размера субсидий, предоставленных на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания, объемов средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

8.2.1. гарантированная часть заработной платы состоит из:

а) должностного оклада (ставки);

б) выплат компенсационного характера;

8.2.2. стимулирующая часть заработной платы состоит из выплат стимулирующего характера.

8.3. Фонд оплаты труда учреждения формируется с учетом:

- соблюдения размера гарантированной части заработной платы на уровне не менее 60 % в фонде оплаты труда учреждения;

- соблюдения размера расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала, указанному в перечне должностей (профессий) работников учреждений согласно приложению № 9 к настоящему Положению, на уровне не более 40 % в фонде оплаты труда учреждения;

- соблюдения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждения, рассчитанного в соответствии с пунктом 5.6 настоящего Положения.

8.4. Установить переходный период размера предельно допустимой доли расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждений:

- с 01 января 2021 года — не более 50 %;

- с 01 января 2022 года — не более 40 %.

8.5. При формировании фонда оплаты труда работников учреждения предусматриваются средства (в расчете на год) с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях:

8.5.1. на выплату гарантированной части заработной платы:

- для I, III и V типовых групп учреждений, установленных в приложении № 5 к настоящему Положению, в размере 12,15 должностных окладов (ста-

вок) от фонда должностных окладов (ставок) согласно штатному расписанию, в том числе 0,15 должностных окладов (ставок) на выплаты компенсационного характера.

При осуществлении в учреждении выплат повышающего коэффициента за работу в сельской местности, в соответствии с пунктом 3.3 настоящего Положения, сверх средств, предусмотренных абзацем вторым настоящего подпункта, предусматриваются средства для выплаты повышающего коэффициента за работу в сельской местности в размере 3 должностных окладов (ставок).

- 8.5.2. на выплату стимулирующей части заработной платы:
- для I типовой группы учреждений, установленной в приложении № 5 к настоящему Положению, в размере 6,35 должностных окладов (ставок) от фонда должностных окладов (ставок) согласно штатному расписанию;
  - для III типовой группы учреждений, установленной в приложении № 5 к настоящему Положению, в размере 2,77 должностных окладов (ставок) от фонда должностных окладов (ставок) согласно штатному расписанию;
  - для V типовой группы учреждений, установленной в приложении № 5 к настоящему Положению, в размере 2,80 должностных окладов (ставок) от фонда должностных окладов (ставок) согласно штатному расписанию.
- 8.6. Расчет фонда оплаты труда работников учреждения осуществляется по формуле:

$$\text{ФОТ} = (\text{ЗПгч} + \text{ЗПсч}) \times (\text{РК} + \text{СН}), \text{ где:}$$

Приложение № 1 к Отрасловому Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений спортивной направленности, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Управление по физической культуре и спорту Администрации Надымского района

Профессиональные квалификационные группы должностей служащих, профессий рабочих и размеры должностных окладов (ставок)

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа (квалификационный уровень)	Наименование должностей служащих (профессий рабочих)	Размер должностного оклада (ставки) (рублей)
1	2	3	4
1.	Профессиональные квалификационные группы общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих		
1.1.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1.1.1.	1 квалификационный уровень	делопроизводитель, секретарь	15 035
1.2.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1.2.1.	1 квалификационный уровень	администратор, секретарь руководителя	15 642
1.2.2.	2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	15 956
1.2.3.	3 квалификационный уровень	начальник хозяйственного отдела	16 274
1.3.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1.3.1.	1 квалификационный уровень	инженер, экономист, юристконсульт	17 440
1.3.2.	4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий»	19 057
1.4.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»		
1.4.1.	1 квалификационный уровень	начальник отдела	20 610

ЗП гч — заработная плата (гарантированная часть), которая рассчитывается как:

$$\text{ЗП гч} = (\text{ДО} \times 12) + (\text{ДО} \times \text{Ккв}) + (\text{ДО} \times \text{Ксм}), \text{ где:}$$

- ДО — количество должностных окладов (ставок);  
12 — количество месяцев в году;  
Ккв — количество должностных окладов на выплаты компенсационного характера в год;  
Ксм — количество должностных окладов (ставок) на выплату повышающего коэффициента за работу в сельской местности.  
ЗП сч — заработная плата (стимулирующая часть), которая рассчитывается как:

$$\text{ЗПсч} = \text{ДО} \times \text{Ксч}, \text{ где:}$$

- ДО — фонд должностных окладов (ставок);  
Ксч — количество должностных окладов для стимулирующей части заработной платы, определенное в подпункте 8.5.2 пункта 8.5 настоящего раздела.  
8.7. 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 № 9 к настоящему Положению.

2.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников физической культуры и спорта		
2.1.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня		
2.1.1.	1 квалификационный уровень	инструктор по адаптивной физической культуре, инструктор по спорту, спортсмен-инструктор, техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники	13 890
2.1.2.	2 квалификационный уровень	инструктор-методист, инструктор-методист по адаптивной физической культуре, инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций, тренер, хореограф	14 306
2.1.3.	3 квалификационный уровень	старшие: инструктор-методист, инструктор-методист по адаптивной физической культуре, инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций	14 736
3.	Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих		
3.1.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»		
3.1.1.	1 квалификационный уровень	наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, 3 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик, дворник, кладовщик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, приемщик пункта проката, водитель мототранспортных средств	13 222

Приложение № 2 к Отрасловому Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений спортивной направленности, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Управление по физической культуре и спорту Администрации Надымского района

Размеры должностных окладов (ставок) по должностям служащих и профессиям рабочих, не включенным в профессиональные квалификационные группы

№ п/п	Наименование должности	Размер должностного оклада, рублей
1	2	3
1.	Директор	24 771
2.	Заместитель директора	21 914
3.	Главный инженер	21 914
4.	Заведующий структурным подразделением (сектором, отделением, спортивным сооружением)	19 055
5.	Старший тренер	14 736
6.	Специалист по проведению спортивных мероприятий	17 440

7.	Специалист материально-технического снабжения	17 440
8.	Специалист по персоналу	17 440
9.	Специалист по закупкам	17 440
10.	Специалист по охране труда	17 440
11.	Системный администратор	17 440
12.	Водитель льдоуборочной машины	13 222
13.	Заточник	13 222



Приложение № 3 к Отраслевому Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений спортивной направленности, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Управление по физической культуре и спорту Администрации Надымского района

## Размеры и условия выплат стимулирующего характера работникам учреждений

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы)	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	6
1.	Надбавка за выслугу лет	5 % от должностного оклада (ставки)	устанавливается при достижении определенного стажа работы, дающего право на установление надбавки	от 3 до 5 лет	ежемесячно
		8 % от должностного оклада (ставки)		от 5 до 10 лет	
		12 % от должностного оклада (ставки)		от 10 до 20 лет	
		15 % от должностного оклада (ставки)		от 20 лет и выше	
2.	Надбавка за наличие ведомственного знака отличия	15 % от должностного оклада (ставки)	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
	Почётного звания, ученой степени	40 % от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается работникам при наличии ученой степени доктора наук	наличие ученой степени доктора наук при условии соответствия ее профилю осуществления деятельности учреждения	
		30 % от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается работникам при наличии почетного звания, ученой степени кандидата наук	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 (ставки)	надбавка устанавливается работникам при наличии государственной награды	наличие государственной награды	
3.	Надбавка за интенсивность труда	до 70 % от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается ежеквартально при условии выполнения (достижения) работником показателей и критериев оценки эффективности деятельности (работы)	— выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (в том числе большой объем работ, систематическое выполнение сложных, срочных и неотложных работ, требующих повышенного внимания); — результативность исполнения должностных обязанностей и выполнения порученных заданий руководства, достижение значимых результатов; — досрочное и качественное выполнение плановых работ и внеплановых заданий; — 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, ежеквартально
		до 200% от 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 № 8 к Положению	ежемесячно
4.	Надбавка за специфику работы	10 % от должностного оклада	надбавка устанавливается работникам, должности которых относятся к основному персоналу учреждения		ежемесячно
5.	Премирование за выполнение особо важных и ответственных работ (заданий)	до 100 % должностного оклада (ставки)	премирование производится на основании локального акта учреждения, содержащего в себе информацию о вкладе (степени участия) работника в выполнение работы (мероприятия, задания) с учетом наличия качественного содержания каждого показателя: — объем выполняемой работы (задания); — срочность работы (задания). Премирование производится на основании локального акта учреждения. Премирование носит единовременный характер и производится на основании представленного работником учреждения отчета, содержащего в себе информацию о вкладе (степени участия) в выполнение работы (мероприятия, задания), с учетом наличия качественного содержания каждого показателя	1. успешное участие (достижение персонально поставленных задач) по подготовке и проведению мероприятий государственного, окружного либо местного значения или масштаба, а также мероприятий, проводимых учредителем и (или) учреждением; 2. выполнение особо важных и ответственных работ (заданий), указанных в пункте 4.7 настоящего Положения	единовременно
6.	Премирование по итогам работы за год	до 100 % месячной заработной платы	премирование производится на основании локального акта учреждения	выполнение (достижение) показателей результативности (эффективности) и качества труда работников учреждения по итогам периода работы (год), установленных в пункте 4.8 Положения	ежегодно

Приложение № 4 к Отраслевому Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений спортивной направленности, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Управление по физической культуре и спорту Администрации Надымского района

## Размеры и условия выплат стимулирующего характера руководителю учреждения, его заместителям

№ п/п	Наименование выплаты	Наименование целевого показателя эффективности деятельности (работы)	Условия осуществления выплаты	Размер выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	6
1.	Надбавка за выслугу лет	от 3 до 5 лет	устанавливается при достижении определенного стажа работы, дающего право на установление надбавки	5 % от должностного оклада	ежемесячно
		от 5 до 10 лет		8 % от должностного оклада	
		от 10 до 20 лет		12 % от должностного оклада	
		от 20 лет и выше		15 % от должностного оклада	
2.	Надбавка за наличие ведомственного знака отличия	наличие ведомственного знака отличия с наименованием «Почётный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР	устанавливается при наличии документа, подтверждающего наличие ведомственного знака отличия с наименованием «Почётный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР	15 % от должностного оклада	ежемесячно
	Почётного звания, ученой степени	наличие ученой степени доктора наук при условии соответствия ее профилю осуществления деятельности учреждения	надбавка устанавливается работникам при наличии ученой степени доктора наук	40 % от должностного оклада	
		наличие у работника почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» в сфере физической культуры и спорта, ученой степени кандидата наук	надбавка устанавливается работникам при наличии почетного звания, ученой степени кандидата наук	30 % от должностного оклада	
	Государственной награды	наличие государственной награды	надбавка устанавливается работникам при наличии государственной награды	25 % от должностного оклада	
3.	Надбавка за интенсивность труда	выполнение (достижение) целевых показателей эффективности работы, установленных учредителем	надбавка устанавливается в зависимости от достигнутых целевых показателей эффективности и критериев оценки работы, установленных учредителем	до 70 % от должностного оклада	ежемесячно

4.	Премирование за выполнение особо важных и ответственных работ (заданий)	1. успешное участие (достижение персонально поставленных задач) по подготовке и проведению мероприятий государственного, окружного либо местного значения или масштаба, а также мероприятий, проводимых учреждением и (или) учреждением; 2. выполнение особо важных и ответственных работ (заданий), указанных в пункте 4.7 настоящего Положения	премирование руководителя учреждения производится на основании локального акта учредителя учреждения. Решение о премировании заместителей руководителя учреждения за выполнение особо важных и ответственных работ (заданий) принимается руководителем по согласованию с учредителем учреждения на основании отчета. Отчет должен содержать в себе информацию о вкладе (степени участия) работника в выполнение 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)	до 100 % должностного оклада	единовременно
5.	Премирование по итогам работы за год	выполнение объемных показателей муниципального задания	показатели выполнены в полном объеме	до 10 % от месячной заработной платы	ежегодно
			показатели выполнены менее чем на 95 %	0	
		обеспечение информационной открытости учреждения	наличие на официальном сайте в сети Интернет (bus.gov.ru) обязательных сведений, а также поддержание их в актуальном и достоверном состоянии	до 10% от месячной заработной платы	ежегодно
			отсутствие на официальном сайте в сети Интернет (bus.gov.ru) актуальных и достоверных сведений об учреждении	0	
		целевое и эффективное использование бюджетных и внебюджетных средств	отсутствие при проверках финансово-хозяйственной деятельности учреждения контролирующими органами выявленных нарушений эффективного и целевого использования средств местного и окружного бюджета,	до 15 % от месячной заработной платы	ежегодно
			административных правонарушений		
		наличие при проверках финансово-хозяйственной деятельности учреждения контролирующими органами выявленных нарушений эффективного и целевого использования средств местного и окружного бюджета, административных нарушений		0	ежегодно
		соблюдение установленных сроков рассмотрения и качественное исполнение поступающих в учреждение документов обращений, приказов учредителя	своевременное исполнение	до 10 % от месячной заработной платы	ежегодно
			нарушение срока	0	
		представление статистической и иной отчетности в установленные сроки, а также их качество	соблюдение сроков представления отчетности, а также ее качество	до 15 % от месячной заработной платы	ежегодно
			несоблюдение сроков представления отчетности и (или) качества отчетности	0	
		укомплектованность учреждения кадрами	доля укомплектованности учреждения кадрами составляет не менее 95 % от установленной штатной численности учреждения доля укомплектованности учреждения кадрами составляет менее 95 % от установленной штатной численности учреждения	до 10 % от месячной заработной платы	ежегодно
				0	
		соблюдение размера расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала на уровне, установленном пунктом 8.3 с учетом пункта 8.4 Положения	соблюдение размера расходов	до 20 % от месячной заработной платы	ежегодно
			несоблюдение размера расходов	0	
		эффективное использование имущества	отсутствие заключений (актов списания) используемого имущества, связанных с досрочным списанием по причине приведения его в негодность по вине работников учреждения	до 10 % от месячной заработной платы	ежегодно
			наличие заключений (актов списания) используемого имущества, связанных с досрочным списанием по причине приведения его в негодность по вине работников учреждения	0	

Приложение № 5 к Отраслевому Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений спортивной направленности, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Управление по физической культуре и спорту Администрации Надымского района

Типовые группы учреждений

№ п/п	Тип учреждения	Номер типовой группы учреждения
1	2	3
1.	Учреждения спортивной направленности, осуществляющие реализацию программ спортивной подготовки на следующих этапах: спортивно-оздоровительный этап, начальная подготовка, тренировочный (спортивной специализации), совершенствования спортивного мастерства	I
2.	Учреждения спортивной направленности, осуществляющие тестирование ГТО	III
3.	Прочие учреждения спортивной направленности	V

Приложение № 6 к Отраслевому Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений спортивной направленности, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Управление по физической культуре и спорту Администрации Надымского района

Размер норматива оплаты труда за подготовку одного занимающегося в учреждениях

№ п/п	Этапы многолетней подготовки спортсмена	Период обучения (лет)	Размер норматива оплаты в % от должностного оклада (ставки) за подготовку одного занимающегося	
			группы видов спорта	
			I	II
1	2	3	4	5
1.	Спортивно-оздоровительный этап	весь период	2,2	2,2
2.	Этап начальной подготовки	до года	3	3
		свыше года	6	5
3.	Тренировочный этап	до 2 лет	9	8
		свыше 2 лет	15	13
4.	Этап совершенствования спортивного мастерства	до года	24	21
		свыше года	39	34
5.	Этап высшего спортивного мастерства	весь период	63	55

Виды спорта рекомендуется распределять по группам в следующем порядке:

а) к первой группе относятся виды спорта (спортивные дисциплины), включенные в программу Олимпийских игр, кроме командных игровых видов спорта;

б) ко второй группе относятся командные игровые виды спорта (спортивные дисциплины), включенные в программу Олимпийских игр, а также виды спорта, не включенные в программу Олимпийских игр, но получившие признание Международного олимпийского комитета и включенные во Всероссийский реестр видов спорта.

По видам спорта (спортивным дисциплинам), включенным во Всероссийский реестр видов спорта, но не включенным в первую и вторую группы, нормативы оплаты труда тренеров рекомендуется устанавливать в размере на 25–50 % ниже норматива, установленного для первой группы видов спорта.

Кроме основного тренера к проведению тренировочных занятий могут привлекаться тренеры по смежным видам спорта (акробатике, хореографии, общей физической подготовке и др.). Порядок их привлечения и оплаты труда определяется учреждением по согласованию с учредителем с учетом мнения представительного органа работников.



Приложение № 7 к Отраслевому Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений спортивной направленности, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Управление по физической культуре и спорту Администрации Надымского района

## Объем учебно-тренировочной нагрузки в учреждениях

Этап подготовки	Период обучения (лет)	Минимальная наполняемость групп (чел.)	Максимальный количественный состав группы (чел.)	Максимальный объем учебно-тренировочной нагрузки (час./нед.) *
1	2	3	4	5
Спортивно-оздоровительный	весь период	15	30	до 6
Начальной подготовки	первый год	15	30	6
	второй год	12	24	9
	третий год	12	24	9
Тренировочный	первый год	10	20	12
	второй год	устанавливается учреждением	20	14
	третий год		16	16
	четвертый год		16	18
	пятый год		16	20
Совершенствования спортивного мастерства	до года		14	24
	свыше года		12	28
Высшего спортивного мастерства	весь период		8	32

### Примечание.

\* Рекомендовано к применению для видов спорта, для которых не утверждены федеральные стандарты спортивной подготовки в соответствии с приказом Министерства спорта Российской Федерации от 27.12.2013 № 1125 «Об утверждении особенностей организации и осуществления образовательной,

тренировочной и методической деятельности в области физической культуры и спорта».

Недельный режим учебно-тренировочной работы устанавливается в зависимости от специфики вида спорта, периода подготовки (переходный, подготовительный, соревновательный), задач подготовки.

Общегодовой объем тренировочной работы, предусмотренный указанными в настоящем приложении периодами обучения, начиная с тренировочного этапа подготовки, может быть сокращен не более чем на 25 % (если иное не установлено федеральными стандартами спортивной подготовки).

При объединении в одну группу спортсменов разных по возрасту и спортивной подготовленности разница в уровне их спортивного мастерства не должна превышать двух разрядов и их количественный состав не должен превышать на тренировочном этапе 15 человек (для тренирующихся свыше двух лет) и 20 человек (для тренирующихся до двух лет), на этапе совершенствования спортивного мастерства — 10 человек, на этапе высшего спортивного мастерства — 8 человек (если иное не установлено федеральными стандартами спортивной подготовки).

Перевод обучающихся (в т.ч. досрочно) в группу следующего года обучения или этапа спортивной подготовки необходимо проводить решением тренерского совета на основании стажа занятий, выполнения контрольно-переводных нормативов общей и специальной физической подготовки, а также заключения врача (медицинской комиссии).

Обучающимся, не выполнившим предъявляемые требования, предоставляется возможность продолжить обучение повторно на том же этапе (в течение 1 года) либо в спортивно-оздоровительных группах.

Приложение № 8 к Отраслевому Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений спортивной направленности, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Управление по физической культуре и спорту Администрации Надымского района

## Размеры надбавок за интенсивность труда (за подготовку одного спортсмена высокого класса)

№ п/п	Наименование официального спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Размер надбавки к должностному окладу (ставке) тренера, старшего тренера за подготовку одного 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	до 50
		2–3	до 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	до 20
		2	до 15
		3	до 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 места на 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 места на 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 места на Первенстве России (юниоры и юниорки, юноши и девушки); на спартакиаде спортивных школ (финалы); на спартакиаде учащихся (финалы)	1	до 60
		2–3	до 40
		4–6	до 20
		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	-

Приложение № 9 к Отраслевому Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений спортивной направленности, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Управление по физической культуре и спорту Администрации Надымского района

Перечни должностей (профессий) работников учреждений

I. ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ (ПРОФЕССИЙ) РАБОТНИКОВ, ОТНОСИМЫХ К ОСНОВНОМУ ПЕРСОНАЛУ УЧРЕЖДЕНИЯ ПО ВИДУ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ «ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ СПОРТИВНЫХ ОБЪЕКТОВ»

- 1. Начальник отдела (непосредственный руководитель работников, относящихся к основному персоналу).
- 2. Заведующий структурным подразделением (сектором, отделением, спортивным сооружением — непосредственный руководитель работников, относящихся к основному персоналу).
- 3. Инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций.
- 4. Инструктор-методист по адаптивной физической культуре.
- 5. Инструктор по адаптивной физической культуре.
- 6. Инструктор по спорту.
- 7. Спортсмен-инструктор.
- 8. Старший инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций.
- 9. Старший инструктор-методист по адаптивной физической культуре.
- 10. Тренер.
- 11. Старший тренер.
- 12. Хореограф.
- 13. Инструктор-методист.
- 14. Старший инструктор-методист.

II. ПЕРЕЧЕНЬ АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОГО И ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА УЧРЕЖДЕНИЯ

2.1. Административно-управленческий персонал:

- 1. Главный инженер.
- 2. Директор.
- 3. Заместитель директора.
- 4. Начальник отдела (за исключением непосредственных руководителей работников, относящихся к основному персоналу).

- 5. Заведующий структурным подразделением (сектором, отделением, спортивным сооружением, за исключением непосредственных руководителей работников, относящихся к основному персоналу).
- 6. Заведующий хозяйством.

2.2. Вспомогательный персонал

- 1. Администратор.
- 2. Инженер.
- 3. Специалист материально-технического снабжения.
- 4. Специалист отдела проведения спортивных мероприятий.
- 5. Специалист по закупкам.
- 6. Специалист по персоналу.
- 7. Специалист по охране труда.
- 8. Экономист.
- 9. Юрисконсульт.
- 10. Секретарь.
- 11. Секретарь руководителя.
- 12. Делопроизводитель.
- 13. Кладовщик.
- 14. Водитель льдоуборочной машины.
- 15. Водитель мототранспортных средств.
- 16. Гардеробщик.
- 17. Дворник.
- 18. Приемщик пункта проката.
- 19. Системный администратор.
- 20. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.
- 21. Сторож (вахтер).
- 22. Техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники.
- 23. Уборщик служебных помещений.
- 24. Заточник.

Приложение № 10 к Отраслевому Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений спортивной направленности, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Управление по физической культуре и спорту Администрации Надымского района

Перечень видов выплат компенсационного характера

№ п/п	Вид работ или наименование выплат	Категория работников	Рекомендуемый размер выплаты к должностному окладу (ставке)
1	2	3	4
1.	Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам проведения специальной оценки условий труда	не менее 4 % должностного оклада (ставки)
2.	Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями	все работники	в соответствии с законодательством Российской Федерации
3.	Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: — совмещение профессий (должностей); — расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором; — за работу в выходные нерабочие праздничные дни; — за работу в ночное время; — за выполнение сверхурочных работ	все работники все работники все работники сторож (вахтер), работники, осуществляющие работу в режиме гибкого рабочего времени (инженер) сторож (вахтер), работники, осуществляющие работу в режиме гибкого рабочего времени (инженер, водитель льдоуборочной машины, администратор)	до 50 % должностного оклада (ставки) по совмещаемой должности до 50 % должностного оклада (ставки)  в соответствии со статьей 153 ТК РФ до 35 % должностного оклада (ставки) за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 152 ТК РФ в полуторном размере — за первые 2 часа работы; в двойном размере — за последующие часы работы

12\*

РАБОЧИЙ НАДЫМА

Учредители: Администрация Надымского района, муниципальное автономное учреждение муниципального округа Надымский район Ямало-Ненецкого автономного округа «Редакция газеты «Рабочий Надыма»

Главный редактор **В. В. Туринцева**

Адрес редакции и издательства:  
629730, ЯНАО, г. Надым,  
ул. Зверева, 3/2  
e-mail: RED75RN@MAIL.RU  
отдел рекламы: REK75RN@MAIL.RU

Подписные индексы:  
полугодовой индекс — П5055  
Цена подписки на 1 месяц — 128,11 Р  
Цена подписки на 6 месяцев — 768,66 Р  
Розничная цена — свободная

Телефоны редакции:  
главный редактор.....50-25-19  
корреспонденты.....50-23-91  
директор.....50-25-12  
бухгалтерия.....50-25-17  
реклама, объявления,  
типография.....50-25-14  
отдел спецвыпусков.....50-23-86

Газета зарегистрирована Управлением Роскомнадзора по Тюменской области,

Ханты-Мансийскому автономному округу — Югре и Ямало-Ненецкому автономному округу 05.06.2019 г.  
Регистр. св-во ПИ № ТУ72-01557

Выходит по вторникам, четвергам, субботам.  
Подписание в печать по графику в 17:00, фактически — в 17:00.

Отпечатано в типографии муниципального автономного учреждения муниципального

округа Надымский район Ямало-Ненецкого автономного округа «Редакция газеты «Рабочий Надыма».

Адрес: 629730, ЯНАО, Надым, ул. Зверева, 3/2.  
Заказ № 213

Тираж номера 44 экземпляра

Печатный вариант спецвыпусков газеты «Рабочий Надыма» можно получить в редакции, pdf-версию — скачать на сайте газеты во вкладке «Архив номеров», далее «Специальные выпуски».