



Аппарат Губернатора
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
Управление государственной регистрации
нормативных правовых актов

Внесен в государственный реестр нормативных
правовых актов исполнительных органов
государственной власти

Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
За № 4882 от « 03 » 03 2020 г.

ДЕПАРТАМЕНТ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА – ЮГРЫ

ПРИКАЗ

О внесении изменений в приказ Департамента физической культуры и спорта Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 10 апреля 2017 года № 1-нп «Об утверждении положения об установлении системы оплаты труда работников государственных учреждений физической культуры и спорта, подведомственных Департаменту физической культуры и спорта Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»

«27» февраля 2020 г.

№ 2-нп

В соответствии с постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 13 декабря 2019 года № 498-п «Об увеличении фондов оплаты труда государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры» **п р и к а з ы в а ю:**

1. Внести в приказ Департамента физической культуры и спорта Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 10 апреля 2017 года № 1-нп «Об утверждении положения об установлении системы оплаты труда работников государственных учреждений физической культуры и спорта, подведомственных Департаменту физической культуры и спорта Ханты-Мансийского автономного округа – Югры» следующие изменения:

1.1. Дополнить пунктом 2.1 следующего содержания:

«2.1. Рекомендовать органам местного самоуправления муниципальных образований Ханты-Мансийского автономного округа – Югры при установлении на муниципальном уровне системы оплаты труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта учитывать настоящий приказ.».

1.2. Приложение изложить в следующей редакции:

«Приложение
к приказу Департамента физической
культуры и спорта Ханты-Мансийского
автономного округа – Югры
от 10 апреля 2017 года № 1-нп

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА
РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ
ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ
ДЕПАРТАМЕНТУ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА
ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА – ЮГРЫ**

I. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), статьей 3.1 Закона Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 9 декабря 2004 года № 77-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, иных организаций и заключающих трудовой договор членов коллегиальных исполнительных органов организаций», постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 3 ноября 2016 года № 431-п «О Требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников государственных учреждений физической культуры и спорта, подведомственных Департаменту физической культуры и спорта Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (далее соответственно – учреждение, работники, Депспорт Югры, автономный округ) и определяет:

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

2. В настоящем Положении используются следующие основные определения:

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

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

молодой специалист – выпускник профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в возрасте до 35 лет, который в течение года после получения диплома о среднем профессиональном образовании или высшем образовании впервые вступает в трудовые отношения и заключает трудовой договор с работодателем по специализации, соответствующей полученному образованию; в случае призыва на срочную военную службу в армию – в течение года после службы в армии (статус однократно действителен в течение 3-х лет с момента заключения сотрудником трудового договора);

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

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

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

Остальные понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных ТК РФ и постановлением Правительства автономного округа от 3 ноября 2016 года № 431-п «О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

3. Заработная плата работников учреждения формируется из:
- оклада (должностного оклада);
 - компенсационных выплат;
 - стимулирующих выплат;

иных выплат, предусмотренных законодательством и настоящим Положением.

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

5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

6. Система оплаты труда работников учреждения, включая размеры окладов (должностных окладов) по должностям работников учреждения, размеры, порядок и условия компенсационных, стимулирующих и иных выплат устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальным нормативным актом учреждения в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами и законами автономного округа, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

7. Зарплата руководителя учреждения (оклад (должностной оклад), компенсационные, стимулирующие и иные выплаты) устанавливается директором Депспорта Югры в соответствии с настоящим Положением.

8. Приведение Положения о системе оплаты труда работников учреждения в соответствии с настоящим Положением не должно повлечь увеличение расходов учреждения, направляемых на фонд оплаты труда.

II. Основные условия оплаты труда

9. Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются на основе ПКГ либо на основе схем окладов (должностных окладов) с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности труда.

Оклады (должностные оклады) работников учреждения устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ согласно таблице 1 настоящего Положения.

Таблица 1

ПКГ должностей руководителей, специалистов, служащих и работников учреждения и размеры окладов (должностных окладов)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (должностной оклад), руб.
1	2	3
ПКГ должностей работников физической культуры и спорта (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 февраля 2012 года № 165н)		
ПКГ должностей работников физической культуры и спорта второго уровня		
1 квалификационный уровень	Тренер-наездник лошадей	8 571
2 квалификационный уровень	Администратор тренировочного процесса; хореограф	11 893
ПКГ должностей работников физической культуры и спорта третьего уровня		
1 квалификационный уровень	Аналитик (по виду или группе видов спорта); начальник отдела по виду спорта (по виду или группе видов спорта)	13 426
ПКГ должностей медицинских и фармацевтических работников (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года № 526)		
ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
2 квалификационный уровень	Лаборант; рентгенолаборант	9 779
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра; медицинская сестра по физиотерапии	10 147
4 квалификационный уровень	Фельдшер	10 545
5 квалификационный уровень	Старшая медицинская сестра	10 942
ПКГ «Врачи и провизоры»		

2 квалификационный уровень	Врачи-специалисты	11 822
ПКГ «Руководители структурных подразделений учреждений с высшим фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»		
1 квалификационный уровень	заведующий структурным подразделением (отделом, отделением, лабораторией, кабинетом, отрядом и др.)	14 817
ПКГ должностей руководителей, специалистов и служащих (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н)		
ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Калькулятор; комендант; паспортист; кассир	8 812
ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Администратор; лаборант; секретарь руководителя; техник; техник-технолог	9 423
2 квалификационный уровень	Заведующий складом; заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	9 779
3 квалификационный уровень	Заведующий жилым корпусом пансионата (гостиницы); заведующий общежитием; заведующий столовой; заведующий производством (шеф-повар). Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	10 148
4 квалификационный уровень	Механик	10 545
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Аналитик; бухгалтер; инженер; инженер-энергетик (энергетик); инженер программист; психолог; менеджер; менеджер по связям с общественностью; инженер-электроник; специалист; специалист по кадрам; сурдопереводчик; экономист; экономист по договорной и претензионной работе; экономист по материально-техническому снабжению; экономист по труду; юрисконсульт; документовед	11 368

2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	11 822
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	12 290
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	12 787
5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях; заместитель главного бухгалтера	13 313
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		
2 квалификационный уровень	Главный энергетик	16 194
3 квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения, управления	17 728
ПКГ должностей работников сельского хозяйства (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 июля 2008 года № 339н)		
ПКГ «Должности работников сельского хозяйства третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Ветеринарный врач; зоотехник	11 368
2 квалификационный уровень	Ветеринарный врач; зоотехник	11 822
3 квалификационный уровень	Ветеринарный врач; зоотехник	12 290
ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570)		
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		
Без квалификационной категории	Библиотекарь	11 368

Оклады (должностные оклады) рабочих учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и

социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», согласно таблице 2 настоящего Положения.

Таблица 2

ПКГ общеотраслевых профессий рабочих и размеры окладов (должностных окладов)

№ п/п	Профессиональный квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих	Размер разряда работника в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих	Размер оклада (должностного оклада), руб.
1	2	3	4	5
1.	ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»			
1.1.	1 квалификационный уровень	Гардеробщик; грузчик; рабочий по уходу за животными; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; дворник; сторож (вахтер); кладовщик; кастелянша; курьер; приемщик заказов; приемщик пункта проката; подсобный рабочий; мойщик посуды	1	8 500
		Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; мойщик посуды; тракторист; кухонный рабочий; кастелянша; кладовщик; уборщик производственных помещений	2	8 562
		Штукатур; маляр; оператор стиральных машин; санитар ветеринарный; ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений; водитель транспортно-уборочной машины; плотник; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; водитель снегохода	3	8 624
1.2.	2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенных к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным		8 634

		наименованием «старший» старший по смене)		
2.	ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»			
2.1.	1 квалификационный уровень	Слесарь-ремонтник; плотник; столяр; водитель автомобиля; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; штукатур; маляр; слесарь-сантехник; слесарь по обслуживанию тепловых сетей; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; оператор стиральных машин	4	8 643
		Коневод; водитель автомобиля	5	8 705
2.2.	2 квалификационный уровень	Водитель	6	8 713
		Водитель	7	8 812

10. По должностям служащих, не включенным в ПКГ, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в зависимости от сложности труда в виде схем окладов (должностных окладов) согласно таблице 3 настоящего Положения.

Таблица 3

**Размеры окладов (должностных окладов) по должностям,
не включенным в ПКГ**

№ п/п	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), руб.
1	2	3
1.	Спортсмен - ведущий	6 660
2.	Инструктор по спорту	8 571
3.	Инструктор по адаптивной физической культуре	8 571
4.	Спортсмен-инструктор	6 700
5.	Спортсмен спортивной сборной команды автономного округа (по виду спорта, спортивной дисциплине)	8 050
6.	Техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники	8 571
7.	Инструктор-методист	11 893
8.	Инструктор-методист по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту	11 893

9.	Тренер	10 300
10.	Тренер по адаптивному виду спорта	10 300
11.	Специалист по обслуживанию и ремонту спортивного инвентаря и оборудования	12 631
12.	Специалист по подготовке спортивного инвентаря	12 631
13.	Старший инструктор-методист	12 631
14.	Старший инструктор-методист по адаптивной физической культуре	12 631
15.	Воспитатель	11 822
16.	Методист	11 822
17.	Педагог-психолог	11 822
18.	Педагог-организатор	11 822
19.	Социальный педагог	11 822
20.	Преподаватель	10 174
21.	Учитель	10 174
22.	Тьютор (специалист в области воспитания)	11 822
23.	Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья	11 791
24.	Медицинская сестра по массажу	10 147
25.	Медицинский брат по массажу	10 147
26.	Врач-методист	11 822
27.	Врач по спортивной медицине	11 822
28.	Врач-физиотерапевт	11 822
29.	Врач-хирург	11 822
30.	Врач-стоматолог	11 822
31.	Врач-офтальмолог	11 822
32.	Врач травматолог-ортопед	11 822
33.	Врач функциональной диагностики	11 822
34.	Делопроизводитель	8 812
35.	Архивариус	8 812

36.	Дежурный по этажу гостиницы	8 812
37.	Администратор поэтажной службы	9 779
38.	Администратор службы приема и размещения	10 148
39.	Специалист по административно-хозяйственному обеспечению	9 779
40.	Специалист по административно-хозяйственной деятельности	11 368
41.	Специалист по антидопинговому обеспечению	11 368
42.	Специалист по охране труда	11 368
43.	Специалист по персоналу	11 368
44.	Инженер – электрик	11 368
45.	Инженер-электроник	11 368
46.	Инженер по организации эксплуатации и ремонту зданий и сооружений	11 368
47.	Инженер по ремонту	11 368
48.	Системный инженер	11 368
49.	Специалист по связям с общественностью;	11 368
50.	Бухгалтер	11 368
51.	Специалист по техническому контролю и диагностике транспортных средств	10 545
52.	Механик спортивной сборной команды	10 545
53.	Механик по техническим видам спорта	10 545
54.	Горничная	8 500
55.	Помощник повара	8 562
56.	Рабочий комплексной уборки	8 562
57.	Слесарь электрик по ремонту электрооборудования	8 624
58.	Слесарь-обходчик пассажирской канатной дороги и фуникулеров	8 643
59.	Монтажник санитарно-технических систем и оборудования	8 643
60.	Техник по эксплуатации зданий	9 779
61.	Повар	8 812
62.	Шеф-повар	10 148

63.	<1> Главный тренер	16 550
64.	Заместитель директора (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	16 191
65.	Заместитель начальника управления	16 191
66.	<2> Старший тренер спортивной сборной команды автономного округа (по виду спорта, спортивной дисциплине)	14 900
67.	<2> Старший тренер по резерву спортивной сборной команды автономного округа (по виду спорта, спортивной дисциплине)	14 900
68.	<2> Тренер-консультант	14 900
69.	<2> Тренер спортивной сборной команды автономного округа (по виду спорта, спортивной дисциплине)	11 650
70.	Начальник отдела	14 817
71.	Руководитель контрактной службы	14 817
72.	Заместитель начальника отдела	13 313
73.	Контрактный управляющий	13 313
74.	Помощник директора	13 313
75.	Специалист по противопожарной профилактике	11 368
76.	<6> Специалист по сопровождению сайтов	11 368
77.	<7> Инженер-технолог (технолог)	11 368
78.	Инженер по защите информации	11 368
79.	Инженер-сметчик	11 368
80.	<8> Специалист по закупкам	11 368
81.	<8> Старший специалист по закупкам	11 822
82.	<8> Консультант по закупкам	12 290
83.	<9> Администратор баз данных	11 368
84.	<9> Системный администратор	11 368
85.	<10> Графический дизайнер	11 368
86.	<10> Ведущий графический дизайнер	13 313
87.	<11> Оператор пассажирской подвесной канатной дороги	8 500
88.	<11> Машинист воздушно-канатной дороги;	8 571

89.	<11> Электромеханик по эксплуатации, техническому обслуживанию и ремонту пассажирских канатных дорог и фуникулеров	8 643
90.	Ведущий специалист по внедрению ИС	12 787
91.	Ведущий специалист по противопожарной профилактике	12 787
92.	Специалист по защите информации в компьютерных системах и сетях	11 368
93.	Документовед по архивному делопроизводству	11 368
94.	Начальник службы приема и размещения	14 817
95.	Дежурный по режиму	9 423

Примечание:

<1>Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2015 года № 798н «Об утверждении профессионального стандарта «Руководитель организации (подразделения организации), осуществляющей деятельность в области физической культуры и спорта».

<2>Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 28 марта 2019 года № 191н «Об утверждении профессионального стандарта «Тренер».

<3>Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 10 декабря 2009 года № 977 «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников организаций атомной энергетики»; Общероссийский классификатор занятий ОК 010-2014 (МСКЗ-08).

<4>Постановление Комитета Российской Федерации по стандартизации, метрологии и сертификации от 26 декабря 1994 года № 367 «О принятии и введении в действие Общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016-94».

<5>Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 4 августа 2014 года № 524н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда».

<6>Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 января 2017 года № 44н «Об утверждении профессионального стандарта «Разработчик Web и мультимедийных приложений».

<7>Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30 марта 2011 года № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

<8>Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10 сентября 2015 года № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок».

<9>Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 5 октября 2015 года № 684н «Об утверждении профессионального стандарта «Системный администратор информационно-коммуникационных систем». Изменение

5/2004 ОКПДТР «Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов» ОК 016-94.

<10>Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 17 января 2017 года № 40н «Об утверждении профессионального стандарта «Графический дизайнер».

<11>Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 21 декабря 2015 года № 1061н «Об утверждении профессионального стандарта «Работник по эксплуатации, ремонту и техническому обслуживанию канатных дорог».

11. Оклад (должностной оклад) работнику учреждения устанавливается приказом руководителя учреждения и оформляется трудовым договором.

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

переносить профессии рабочих и должности служащих в другие квалификационные уровни;

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

III. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат

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

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

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

выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

14. Выплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

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

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда и сокращения количества рабочих мест, не соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, разрабатывает программу действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

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

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

15. Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производится в соответствии со статьями 149 - 154 ТК РФ. Ее вид, размер и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

16. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается в соответствии со статьями 315 - 317 ТК РФ и Законом автономного округа от 9 декабря 2004 года № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

17. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

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

19. Перечень и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются согласно таблице 4 настоящего Положения.

Таблица 4

Перечень и размеры компенсационных выплат

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор,
-------	----------------------	----------------	--

			обуславливающий получение выплаты)
1	2	3	4
1.	Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	не менее 4% от оклада (должностного оклада)	Заключение специальной оценки условий труда. Выплата осуществляется в соответствии со статьей 147 ТК РФ
2.	Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором		Выплата осуществляется в соответствии со статьей 151 ТК РФ
3.	Доплата за выполнение сверхурочной работы	в полуторном размере – за первые два часа работы; в двойном размере – за последующие часы. Расчет производится от части оклада (должностного оклада), приходящейся на один час работы	Выплата осуществляется в соответствии со статьей 152 ТК РФ. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно
4.	Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени, включая все	Выплата осуществляется в соответствии со статьей 153 ТК РФ

		компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной для них системой оплаты труда.	
5.	Доплата за работу в ночное время	20% от оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время с 22 часов до 6 часов	Выплата осуществляется в соответствии со статьей 154 ТК РФ, Постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» и не учитывается для исчисления других компенсационных выплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях
6.	Районный коэффициент к заработной плате	1,7	Выплаты устанавливаются в соответствии со статьями 315 - 317 ТК РФ и Законом автономного округа от 9 декабря 2004 года № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»
7.	Процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	до 50%	

IV. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления

20. Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, с учетом доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета автономного округа и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

21. К стимулирующим выплатам относятся:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
выплаты за качество выполняемых работ;
выплата за выслугу лет;
премиальные выплаты по итогам работы.

22. Выплата за интенсивность и высокие результаты труда характеризуется степенью напряженности в процессе труда и устанавливается за:

высокую результативность работы;
участие в выполнении важных работ, мероприятий.

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

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

выполнение работником учреждения важных работ, не определенных трудовым договором.

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

23. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты за качество выполняемых работ:

выплата за качество;

выплата за результативное участие в подготовке спортсмена в видах спорта (спортивных дисциплинах), включенных в программу Олимпийских, Паралимпийских, Сурдлимпийских игр и иных значимых официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях;

коэффициент эффективности деятельности работника учреждения (далее – КЭД).

24. Выплата за качество устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утвержденными локальным актом Депспорта Югры.

25. Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ определяется локальным актом учреждения, в процентах от оклада (должностного оклада) или в абсолютном размере, но не менее 10% оклада (должностного оклада).

26. Рекомендуемые размеры стимулирующих выплат работникам за результативное участие в подготовке спортсмена высокого класса в видах спорта (спортивных дисциплинах), включенных в программу Олимпийских, Паралимпийских, Сурдлимпийских игр и иных значимых официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях, приведены в таблице 5 приложения 1 к настоящему Положению.

27. КЭД устанавливается отдельным категориям работников учреждения для обеспечения достигнутого уровня соотношений

средней заработной платы отдельных категорий работников бюджетной сферы к среднемесячному доходу от трудовой деятельности (иным установленным показателям) в соответствии со значениями, установленными Указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 28 декабря 2012 года № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» (определяется на основе статистических данных Федеральной службы государственной статистики).

28. Перечень должностей работников учреждения, в отношении которых реализуется план мероприятий по поэтапному повышению заработной платы, порядок и условия повышения оплаты труда, а также размер применения (установления) КЭД устанавливается приказом Депспорта Югры.

29. Работникам учреждения устанавливается выплата за выслугу лет в процентном отношении к окладу (должностному окладу) согласно таблице 5 настоящего Положения.

В стаж работы, дающий право на установление надбавки за выслугу лет, включаются периоды работы на соответствующих должностях в соответствии с осуществляемой профессиональной деятельностью.

В стаж работы для установления надбавки за выслугу лет могут включаться иные периоды работы (службы), опыт и знания по которой необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности, на основании решения комиссии по установлению трудового стажа учреждения.

Таблица 5

Размеры выплат за выслугу лет

Показатель	Размер выплаты за выслугу лет в процентах к окладу (должностному окладу)
от 1 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 20 лет	20
свыше 20 лет	30

30. Премияльные выплаты по итогам работы за календарный год осуществляются при наличии обоснованной экономии средств в конце финансового года, не позднее 25 декабря текущего года.

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

Премия выплачивается на основании приказа учреждения, в размере до двух месячных фондов оплаты труда, с учетом фактически отработанного времени по основной занимаемой должности, основному месту работы.

При установлении премиальных выплат по итогам работы за календарный год следует учитывать:

участие в течение установленного периода в выполнении важных работ;

качественное и своевременное оказание государственных услуг, выполнение государственного задания;

качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности.

Учреждение в локальном акте устанавливает перечень показателей, за которые производится снижение размера выплаты по итогам работы за календарный год в соответствии с примерными показателями, приведенными в таблице 6 настоящего Положения.

Таблица 6

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

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

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

32. Порядок осуществления стимулирующих выплат учреждения устанавливает дополнительный перечень критериев оценки эффективности деятельности работников и условий для премирования, а также размеры повышающих (понижающих) коэффициентов, учитывающие результаты труда с целью повышения эффективности работы каждого работника, структурных подразделений учреждения, повышения ответственности работников в своевременном и качественном выполнении ими своих трудовых обязанностей, способствующих реализации целей и задач деятельности учреждения.

33. На стимулирующие выплаты не могут быть использованы средства бюджета автономного округа, сложившиеся в результате невыполнения государственного задания или планового объема предоставляемых услуг (работ).

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

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

35. Оклад (должностной оклад) руководителя учреждения устанавливается приказом директора Депспорта Югры и оформляется трудовым договором, с учетом группы по оплате труда руководителей.

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

Таблица 7

Размеры окладов (должностных окладов) руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

Наименование должностей	Оклад (должностной оклад), руб.
1	2
Директор:	
Вне группы по оплате труда	39 582
1 группа по оплате труда руководителей	37 697
2 группа по оплате труда руководителей	33 927
3 группа по оплате труда руководителей	30 534
4 группа по оплате труда руководителей	29 007
Заместитель директора:	

Вне группы по оплате труда	35 623
1 группа по оплате труда руководителей	33 927
2 группа по оплате труда руководителей	30 534
3 группа по оплате труда руководителей	27 480
4 группа по оплате труда руководителей	26 106
Главный бухгалтер:	
Вне группы по оплате труда	33 645
1 группа по оплате труда руководителей	32 042
2 группа по оплате труда руководителей	27 142
3 группа по оплате труда руководителей	24 427
4 группа по оплате труда руководителей	23 206

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

37. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на повышение заинтересованности руководителя учреждения в повышении эффективности работы учреждения, инициативы при выполнении задач, поставленных Депспортом Югры.

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

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

Стимулирующие выплаты руководителю учреждения снижаются в следующих случаях:

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

наличие фактов нарушения правил ведения бюджетного учета, нарушение бюджетного законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих бюджетные правоотношения, законодательства и иных нормативных правовых актов о контрактной системе в сфере

закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд, о закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц, законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих деятельность учреждения, причинения ущерба автономному округу, учреждению, выявленных в отчетном периоде по результатам контрольных мероприятий исполнительного органа государственной власти и других органов в отношении учреждения или за предыдущие периоды, но не более чем за 2 года;

несоблюдение настоящего Положения.

Конкретный размер стимулирующих выплат, порядок назначения стимулирующих и иных выплат руководителю учреждения устанавливаются приказом Депспорта Югры.

38. Стимулирующие и иные выплаты директору учреждения устанавливаются в соответствии с пунктами 20, 21, 45, 46, 52, 53 настоящего Положения.

39. Стимулирующие и иные выплаты заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителю учреждения, в соответствии с разделами IV, VI настоящего Положения.

40. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей учреждений, его заместителей и главного бухгалтера и средней заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) не может превышать соотношений, приведенных в таблице 8 настоящего Положения.

Таблица 8

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера и средней заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера)

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

4 группа	1:5,5	1:5	1:5
----------	-------	-----	-----

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

42. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

VI. Виды и порядок осуществления иных выплат

43. В целях повышения эффективности и устойчивости работы учреждения, учитывая особенности и специфику его работы, а также с целью социальной защищенности работникам учреждения устанавливаются иные выплаты:

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

44. Молодым специалистам, впервые вступившим в трудовые отношения, производится единовременная выплата в размере до двух месячных фондов оплаты труда по занимаемой должности.

Единовременная выплата осуществляется один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления заявления.

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

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

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

Размер единовременной выплаты не может превышать двух месячных фондов оплаты труда по основной должности. Единовременная выплата не зависит от итогов оценки труда работника.

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

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

работникам, принятым на работу по совместительству;

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

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

46. Единовременная выплата к юбилейным датам 50, 55, 60, 65, 70 лет, праздничным дням, профессиональным праздникам и установленным в соответствии с действующими на территории Российской Федерации нормативными правовыми актами, выплачивается за счет средств бюджета автономного округа и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Выплаты к праздничным дням и профессиональным праздникам осуществляются в учреждении в едином размере в отношении работников, руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, но не более 3 раз в календарном году.

Выплата премии осуществляется не позднее праздничного дня, профессионального праздника или юбилейной даты.

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

имеющему 2-й класс – до 10%;

имеющему 1-й класс – до 25%;

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

48. Работникам учреждения устанавливаются выплаты, предусматривающие особенности работы, условий труда:

персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);

коэффициент квалификации;

коэффициент специфики работы;

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

надбавка за разъездной характер работы.

49. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику с учетом:

сложности выполняемых работ (услуг), задач и поручений;

степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

уникальности и заинтересованности в конкретном работнике для реализации уставных задач учреждения.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – до 3.

Персональный повышающий коэффициент к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников не образует новый оклад (должностной оклад) работника и не учитывается при начислении стимулирующих выплат.

50. Работникам, занимающим должности работников физической культуры и спорта, педагогических работников, устанавливается коэффициент квалификации, рекомендуемый размер которого приведен в таблице 9 настоящего Положения.

Таблица 9

Размеры коэффициента квалификации для работников, занимающих должности работников физической культуры и спорта, педагогических работников

Уровень квалификации	Рекомендуемый размер коэффициента квалификации для работников, занимающих должности работников физической культуры и спорта	Рекомендуемый размер коэффициента квалификации для педагогических работников (кроме тренерского состава)
----------------------	---	--

Высшая квалификационная категория	до 0,8	до 0,35
Первая квалификационная категория	до 0,5	до 0,2
Вторая квалификационная категория (при наличии)	до 0,3	до 0,1

Примечание:

Присвоение квалификационных категорий работникам, занимающим должности физической культуры и спорта осуществляется аттестационной комиссией Депспорта Югры с учетом требований к результатам их работы, рекомендованных федеральным органом исполнительной власти в области физической культуры и спорта. Вторая квалификационная категория присваивается приказом учреждения.

Коэффициент квалификации по должностям «спортсмен», «спортсмен-инструктор» и «спортсмен-ведущий» устанавливается в зависимости от наличия спортивного разряда (спортивного звания).

Работникам, занимающим должности «тренер спортивной сборной команды автономного округа», «старший тренер спортивной сборной команды автономного округа», «старший тренер по резерву спортивной сборной команды автономного округа», «главный тренер спортивной сборной команды автономного округа», «тренер – консультант» коэффициент квалификации устанавливается локальным актом учреждения.

Рекомендуемые размеры коэффициентов квалификации для должностей «спортсмен», «спортсмен-ведущий», «спортсмен-инструктор» приведены в таблице 10 настоящего Положения.

Таблица 10

Размеры коэффициентов квалификации для должностей «спортсмен», «спортсмен-ведущий», «спортсмен-инструктор», «спортсмен спортивной сборной команды Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (по виду спорта, спортивной дисциплине)»

Рекомендуемые размеры коэффициента квалификации				
Кандидат в мастера спорта	Мастер спорта России, гроссмейстер России	Мастер спорта России международного класса	Мастер спорта России международного класса – призер всероссийских соревнований	Мастер спорта России международного класса – призер международных соревнований
1	2	3	4	5
до 1	до 1,5	до 2	до 2,5	до 3,5

51. Коэффициент специфики работы учитывает особенности деятельности учреждения, осуществляющего спортивную подготовку, а также специализированных отделений по видам спорта внутри учреждения.

Коэффициент специфики работы для работников специализированных по олимпийским видам спорта отделений учреждения, осуществляющего спортивную подготовку, устанавливается в размере 15% к окладу (должностному окладу) тренерского состава, имеющих непосредственное отношение к организации работы указанного специализированного отделения (отделений). При этом для тренеров учитывается фактический объем тренерской нагрузки.

Коэффициент специфики работы для работников учреждения, осуществляющего деятельность по адаптивному спорту и адаптивной физической культуре, устанавливается в размере 20% к окладу (должностному окладу) по основной занимаемой должности, при условии, что такой вид деятельности включен в перечень основных видов деятельности учреждения, предусмотренных уставом учреждения.

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

52. Рекомендуемые размеры выплат за опыт и достижения работникам, имеющим государственные и ведомственные звания и награды, приведены в таблице 11 настоящего Положения.

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

Таблица 11

Размер выплат за опыт и достижения работникам, имеющим государственные и ведомственные звания и награды

№ п/п	Наименование выплаты	Рекомендуемые размеры выплат в процентах к окладу (должностному окладу)
1.	За почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации»; За государственные награды, включая почетные звания Российской Федерации и СССР;	50

	За почетные спортивные звания «Заслуженный тренер России», «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный мастер спорта СССР»	
2.	За почетный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта», За почетное звание «Заслуженный деятель физической культуры и спорта Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»	40
3.	За спортивные звания «Мастер спорта России международного класса», «Гроссмейстер России», «Мастер спорта СССР международного класса», «Гроссмейстер СССР», За почетный знак «Отличник физической культуры и спорта»	20
4.	За почетное звание «Заслуженный учитель Российской Федерации»	15
5.	Нагрудный знак «Почетный работник образования Российской Федерации», награды, почетные грамоты Губернатора и Думы Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, благодарность Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	10
6.	Другие ведомственные награды и звания	5

53. Работникам, имеющим ученую степень, устанавливается надбавка в процентах к окладу (должностному окладу) при условии ее соответствия профилю выполняемой работником работы и деятельности учреждения, с момента (дня) присвоения ученой степени:

за ученую степень доктора наук – в размере 30%;

за ученую степень кандидата наук – в размере 20%.

54. Применение выплат, предусматривающих особенности работы, условия труда, установленных пунктами 49 - 53 настоящего Положения, не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитываются для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

55. Иные выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, с учетом доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета автономного округа и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

VII. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения

56. Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год исходя из размеров субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из бюджета автономного округа, и объемов средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

57. Фонд оплаты труда учреждения определяется суммированием окладного фонда (должностных окладов) и фондов компенсационных и

стимулирующих выплат, а также иных выплат, предусмотренных настоящим Положением. Указанный годовой фонд оплаты труда увеличивается на сумму отчислений в государственные внебюджетные фонды, производимые от фонда оплаты труда в соответствии с действующим законодательством (с учетом размера отчислений, учитывающим предельную величину базы для начисления страховых взносов).

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

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

60. Депорт Югры на основании настоящего Положения согласовывает структуру и предельную штатную численность учреждения исходя из обеспечения норм труда, эффективной занятости, повышения производительности труда и качества оказания государственных услуг.

61. Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, утверждается приказом директора Депорта Югры.

62. В целях определения соотношения должностей административно-управленческого и вспомогательного персонала, учитывается процент основного персонала учреждения – работников учреждения, непосредственно оказывающих услуги (выполняющих работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей его деятельности, а также их непосредственные руководители.

63. Предельная доля годового фонда оплаты труда работников административно-управленческого персонала и вспомогательного персонала учреждения не должна превышать 40% от общего годового фонда оплаты труда учреждения.

VIII. Заключительные положения

64. Учреждение с целью согласования структуры и предельной штатной численности учреждения, в соответствии с пунктом 60 настоящего Положения, направляет в Депорта Югры предложения об изменении структуры, предельной штатной численности учреждения, в случаях:

наделения учреждения дополнительными функциями и полномочиями;

реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования), изменения типа учреждения;

иных случаях, не противоречащих требованиям настоящего Положения и принципам построения систем оплаты труда в автономном округе.

65. В случае необходимости урегулирования отдельных вопросов общего характера при построении и применении системы оплаты труда учреждением в Положении о системе оплаты труда учреждения могут быть включены вопросы общего характера, за исключением установления дополнительных выплат, доплат и надбавок, не указанных в составе основных разделов настоящего Положения и (или) установление которых противоречит требованиям к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, утвержденным постановлением Правительства автономного округа от 3 ноября 2016 года № 431-п «О Требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

66. Особенности оплаты и нормирования труда тренерского состава, учителей и преподавателей установлены в приложениях 1, 2 к настоящему Положению.

Приложение 1
к положению об установлении системы
оплаты труда работников государственных
учреждений физической культуры и спорта,
подведомственных Департаменту
физической культуры и спорта
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры

Особенности оплаты и нормирования труда тренерского состава

1. Оплата труда тренеров осуществляется по нормативам оплаты труда за одного занимающегося на этапах спортивной подготовки или по нормативам стимулирования за подготовку спортсмена высокого класса, исходя из установленного размера оклада (должностного оклада).

2. Тренерам, тренерам по адаптивной физической культуре и спорту, осуществляющим спортивную подготовку, устанавливается ставка заработной платы за норму часов непосредственно тренерской работы 24 часа в неделю.

За тренерскую работу, выполняемую работником с письменного согласия выше или ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится пропорционально фактически определенному объему выполненной тренерской работы.

При этом учитывается, что в рабочее время тренеров, тренеров по адаптивной физической культуре и спорту, осуществляющих спортивную подготовку, включается тренерская работа, индивидуальная работа со спортсменами, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами спортивных и иных мероприятий, проводимых со спортсменами, участие в работе коллегиальных органов управления учреждением.

3. Наполняемость тренировочных групп и объем тренировочной нагрузки определяется согласно федеральным стандартам спортивной подготовки по виду спорта.

При отсутствии федеральных стандартов спортивной подготовки по виду спорта рекомендуется применять параметры, приведенные в таблице 1 настоящего приложения.

К наполняемости тренировочных групп и объему тренировочной нагрузки по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту при отсутствии федеральных стандартов спортивной подготовки по виду спорта, а также в случае отсутствия в них критериев по максимальному и минимальному значениям, рекомендуется применять параметры, приведенные в таблице 2 настоящего приложения.

Таблица 1

Параметры применения наполняемости и количественного состава групп, объема тренировочной нагрузки при отсутствии федерального стандарта спортивной подготовки по виду спорта

№ п/п	Этапы многолетней подготовки спортсменов	Период обучения (лет)	Минимальная наполняемость групп (человек)	Максимальный количественный состав группы (человек)	Максимальный объем тренировочной нагрузки (часов за неделю)
1	2	3	4	5	6
1	Спортивно-оздоровительный	Весь период	10	30	до 6
2	Начальной подготовки	До одного года	устанавливается учреждением	25	6
		Свыше одного года		20	8
3	Тренировочный	До двух лет	устанавливается учреждением	14	12
		Свыше двух лет		12	18
4	Совершенствования спортивного мастерства	Весь период	1	10	24
5	Высшего спортивного мастерства	Весь период	1	8	32

Таблица 2

Параметры к наполняемости тренировочных групп и объему тренировочной нагрузки по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту при отсутствии федеральных стандартов спортивной подготовки по виду спорта, а также в случае отсутствия в них критериев по максимальному и минимальному значениям

Этап спортивной подготовки спортсменов	Период спортивной подготовки	Оптимальная/допустимая наполняемость групп, человек				Максимальный объем тренировочной нагрузки (часов за неделю, в т.ч. по
		спорт слепых	спорт глухих	спорт лиц с поражением ОДА	спорт лиц с интеллектуальными нарушениями	

						индивидуальным планам)
1	2	3	4	5	6	7
Спортивно-оздоровительный	все периоды	6/12	8/15	5/8	8/15	до 6
Начальной подготовки	до года	5/12	12/15	5/8	10/15	6
	свыше года	5/12	10/15	4/8	9/15	9
Тренировочный (этап спортивной специализации)	до года	4/9	8/9	3/8	5/9	12
	второй и третий годы	3/8	6/8	3/8	5/8	до 18
	четвертый и последующие годы	3/6	5/6	2/6	5/6	до 20
Совершенствования спортивного мастерства	все периоды	2/5	4/5	2/4	3/4	до 28
Высшего спортивного мастерства	все периоды	2/3	2/3	1/3	2/3	до 32

Примечание:

Для занимающихся с тяжелыми сочетанными дефектами и поражениями формирование групп по численности осуществляется в индивидуальном порядке (с учетом степени функциональных возможностей), но не более двух групп спортивной подготовки. Допускается работа с несколькими группами (не более двух) по видам спорта (не более двух) до тренировочного этапа включительно.

Допускается проведение тренировочных занятий по индивидуальным планам подготовки одновременно со спортсменами этапов совершенствования спортивного мастерства и высшего спортивного мастерства, при этом объем непосредственной тренерской нагрузки определяется исходя из объема тренировочной нагрузки этапа высшего спортивного мастерства.

Недельный режим тренировочной работы устанавливается в зависимости от специфики вида спорта, периода подготовки (переходный, подготовительный, соревновательный), задач подготовки. По адаптивной физической культуре и спорту общегодовой объем тренировочной работы, предусмотренный указанными режимами работы, может быть сокращен не более чем на 50% на этапе начальной подготовки, и не более чем на 25% на тренировочном этапе.

4. При объединении в одну группу занимающихся разных по возрасту и спортивной подготовленности должны выполняться следующие условия:

разница в уровнях спортивного мастерства занимающихся не должна превышать двух спортивных разрядов (званий);

количественный состав не должен превышать на этапе высшего спортивного мастерства 8 человек, совершенствования спортивного мастерства – 10 человек, тренировочном – 12 человек (для занимающихся свыше двух лет) и 14 человек (для занимающихся до двух лет), начальной подготовке – 20 человек (для занимающихся свыше одного года) и 25 человек (для занимающихся до одного года) с учетом соблюдения правил техники безопасности на тренировочных занятиях;

для командных игровых видов спорта количественный состав не должен превышать двух игровых составов с учетом соблюдения правил техники безопасности на тренировочных занятиях;

для экипажей и групповых спортивных дисциплин количественный состав не должен превышать двух экипажей и групп с учетом соблюдения правил техники безопасности на учебно-тренировочных занятиях.

5. Объем тренерской нагрузки работников рекомендуется определять ежегодно на начало тренировочного периода (спортивного сезона) и устанавливать распорядительным актом учреждения.

Объем тренерской нагрузки работников, установленный 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.

6. Перевод спортсмена на последующий этап спортивной подготовки осуществляется по результатам сдачи контрольно-переводных нормативов, установленных федеральным стандартом спортивной подготовки по виду спорта приказом учреждения, на основании порядка, утвержденного локальным нормативным актом учреждения.

Тренерам, тренерам по адаптивной физической культуре и спорту, осуществляющим спортивную подготовку, рекомендуется устанавливать стимулирующие выплаты за переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки, в том числе в иную организацию, осуществляющую подготовку спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации.

7. В случае отсутствия стандарта спортивной подготовки по виду спорта спортсмены зачисляются на этап совершенствования спортивного мастерства и этап высшего спортивного мастерства в соответствии с полученным спортивным разрядом (званием) либо по показанному результату.

8. В учреждении развиваются те виды спорта, по которым в установленном порядке утверждены программы по спортивной подготовке.

9. Рекомендуемые размеры нормативов оплаты труда тренера за подготовку одного занимающегося приведены в таблицах 3, 4 настоящего приложения.

Таблица 3

**Рекомендуемый размер норматива оплаты труда тренера
за подготовку одного занимающегося**

№ п/п	Этапы многолетней подготовки спортсменов	Период подготовки (лет)	Рекомендуемый размер норматива оплаты труда, в % от оклада (должностного оклада) тренера, за подготовку одного спортсмена
1	2	3	4
1	Высшего спортивного мастерства	весь период	39
2	Совершенствования спортивного мастерства	весь период	24
3	Тренировочный (этап спортивной специализации)	до 2-х лет	9
		свыше 2-х лет	15
4	Начальной подготовки	до года	3
		свыше года	6
5	Спортивно-оздоровительный	весь период	2,2

Таблица 4

**Рекомендуемый размер норматива оплаты труда тренера по
адаптивной физической культуре и спорту за подготовку одного
занимающегося**

Этап спортивной подготовки спортсменов	Период спортивной подготовки (лет)	Рекомендуемый размер норматива оплаты труда, в % от оклада (должностного оклада) тренера по адаптивной физической культуре и спорту за подготовку одного занимающегося			
		спорт слепых	спорт глухих	спорт лиц с поражением ОДА	спорт лиц с интеллектуальными нарушениями
1	2	3	4	5	6
Спортивно-оздоровительный	весь период	5,6	2,8	6,7	3,3
Начальной подготовки	до года	6,7	2,8	6,7	3,3
	свыше года	10,0	5,0	12,5	5,6

Тренировочный (этап спортивной специализации)	до года	16,7	7,4	22,2	8,5
	второй и третий годы	33,3	12,5	33,3	16,7
	четвертый и последующие годы	37,0	18,5	37,0	22,2
Совершенствования спортивного мастерства	весь период	50,0	33,3	50,0	37,0
Высшего спортивного мастерства	весь период	55,0	45,0	55,0	45,0

Примечание:

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

10. Оплата труда в спортивно-оздоровительных группах и на этапе начальной подготовки (оплата по «подушевому» или «почасовому» методам расчета) устанавливается локальным нормативным актом учреждения по согласованию с Департаментом физической культуры и спорта Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (далее – Депспорт Югры). При применении нормативов за одного занимающегося оплата труда производится по фактической численности спортсменов в группе в пределах установленного максимального количества.

11. Тренерам, тренерам по адаптивной физической культуре и спорту, осуществляющим спортивную подготовку, рекомендуется устанавливать стимулирующие выплаты в соответствии с требованиями к результатам реализации программ спортивной подготовки на каждом из этапов спортивной подготовки, определенными в федеральных стандартах спортивной подготовки по видам спорта.

12. Кроме основного тренера к проведению тренировочных занятий могут привлекаться тренеры по смежным видам спорта (акробатике, хореографии, общей физической подготовке и другие). Порядок их привлечения и оплаты труда определяются локальным нормативным актом учреждения по согласованию с Депспортом Югры.

13. Рекомендуемые размеры норматива стимулирования за подготовку спортсмена высокого класса устанавливаются в соответствии с таблицей 5 настоящего приложения.

Таблица 5

Рекомендуемый размер норматива стимулирования за подготовку

и (или) участие в подготовке одного спортсмена высокого класса

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Рекомендуемый размер норматива стимулирования в % к окладу (должностному окладу) тренера, тренера по адаптивной физической культуре и спорту за результативную подготовку одного спортсмена (команды)	Рекомендуемый размер норматива стимулирования в % к окладу (должностному окладу) за подготовку и (или) участие в подготовке одного спортсмена (команды)	
				основной персонал <1>	руководителям и иным специалистам <2>
1	2	3	4	5	6
1. Официальные международные спортивные соревнования					
1.1	Олимпийские, Паралимпийские, Сурдлимпийские игры, чемпионат мира	1	до 200	до 20	до 10
		2-3	до 160	до 16	до 8
		4-6	до 100	до 10	до 5
		участие	до 80	до 8	до 4
1.2	Кубок мира (сумма этапов или финал), чемпионат Европы, Всемирная Специальная Олимпиада	1	до 160	до 16	до 8
		2-3	до 100	до 10	до 5
		4-6	до 80	до 8	до 4
		участие	до 60	до 6	до 3
1.3	Кубок Европы (сумма этапов или финал), первенство мира	1	до 100	до 10	до 5
		2-3	до 80	до 8	до 4
		4-6	до 60	до 6	до 3
		участие	до 40	до 4	до 2
1.4	Этапы Кубка мира, первенство Европы, Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	до 80	до 8	до 4
		2-3	до 60	до 6	до 3
		4-6	до 40	до 4	до 2
		участие	до 20	до 2	до 1

1.5	Прочие официальные международные спортивные соревнования	1	до 60	до 6	до 3
		2-3	до 40	до 4	до 2
2. Индивидуальные, личные (групп, пар, экипажей) виды программ официальных спортивных соревнований; командные виды программ официальных спортивных соревнований, с численностью команд до 8 спортсменов включительно					
2.1.	Чемпионат России, Кубок России (сумма этапов или финал)	1	до 100	до 10	до 5
		2-3	до 80	до 8	до 4
		4-6	до 60	до 6	до 3
2.2.	Первенство России (среди молодежи), Спартакиада молодежи (финалы)	1	до 80	до 8	до 4
		2-3	до 60	до 6	до 3
		4-6	до 40	до 4	до 2
2.3	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), Спартакиада спортивных школ (финалы), Спартакиада учащихся (финалы)	1	до 60	до 6	до 3
		2 - 3	до 40	до 4	до 2
		4-6	до 20	до 2	до 1
2.4	Межрегиональные и всероссийские официальные спортивные соревнования	1	до 40	до 4	до 2
		2-3	до 20	до 2	до 1
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	до 10	до 5
		2-3	до 80	до 8	до 4
		4-6	до 60	до 6	до 3
3.2	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Первенстве России (среди молодежи); на Спартакиаде молодежи (финалы)	1	до 80	до 8	до 4
		2-3	до 60	до 6	до 3
		4-6	до 40	до 4	до 2
3.3	За подготовку команды (членов команды),	1	до 60	до 6	до 3
		2-3	до 40	до 4	до 2

	занявшей места: на Первенстве России (юниоры и юниорки, юноши и девушки); на Спартакиаде спортивных школ (финалы); на Спартакиаде учащихся (финалы)	4-6	до 20	до 2	до 1
3.4	За подготовку команды (членов команды), занявших места на межрегиональных и всероссийских официальных спортивных соревнованиях	1	до 40	до 4	до 2
		2-3	до 20	до 2	до 1

Примечание:

<1>В перечень работников, непосредственно участвующих в подготовке спортсмена высокого класса, включаются должности основного персонала организации (инструкторы-методисты, старшие инструкторы-методисты, администраторы тренировочного процесса, тренеры по смежным видам спорта, первый тренер, тренер, ранее участвовавший в подготовке спортсмена, специалист по подготовке спортивного инвентаря, хореографы, концертмейстеры, медицинские работники, психологи, механики по техническим видам спорта, сурдопереводчики).

<2>К иным специалистам относятся работники административно-управленческого, вспомогательного персонала учреждения.

Размер норматива стимулирования тренера, тренера по адаптивной физической культуре и спорту за подготовку спортсмена высокого класса устанавливается по основной занимаемой должности, основному месту работы по наивысшему нормативу на основании протоколов (выписки из протоколов) соревнований и действует с момента показанного спортсменом результата в течение одного календарного года, а по международным соревнованиям – до проведения следующих международных соревнований данного уровня.

Если в период действия норматива стимулирования спортсмен улучшил спортивный результат, размер норматива стимулирования соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия.

При определении размера норматива стимулирования тренера в международных спортивных соревнованиях учитываются только результаты спортсменов, включенных в списки кандидатов в спортивные сборные команды Российской Федерации, а для всероссийских спортивных соревнований – включенных в спортивные сборные команды Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

Тренер, тренер по адаптивной физической культуре и спорту, ранее

участвовавший не менее 2 лет в подготовке спортсмена, достигшего высоких результатов в официальных спортивных соревнованиях, имеет право на стимулирующую выплату в течение не менее 4 лет с момента достижения спортсменом результатов.

14. Для должностей «тренер-консультант», «тренер спортивной сборной команды Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», «старший тренер спортивной сборной команды Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», «старший тренер по резерву спортивной сборной команды Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», «главный тренер спортивной сборной команды Ханты-Мансийского автономного округа – Югры» устанавливаются стимулирующие выплаты на основании критериев, утвержденных локальным нормативным актом учреждения и включающих в себя показатели, зависящие от результатов выступления спортсменов на официальных спортивных соревнованиях, а также количества подготовленных членов спортивной сборной Российской Федерации по видам спорта.

15. Тренерам, тренерам по адаптивной физической культуре и спорту, осуществляющим спортивную подготовку на начальном и тренировочном этапах, при первичном трудоустройстве по профильной специальности в организации, осуществляющие спортивную подготовку, в течение первых 4 лет рекомендуется устанавливать стимулирующие выплаты к ставке заработной платы в размере до 50%, а также тренерам, осуществляющим наставничество над ними, в размере до 15% к ставке заработной платы.

16. Тренерам и иным специалистам рекомендуется устанавливать дополнительные стимулирующие выплаты по результатам прохождения независимой оценки квалификации и получения соответствующего свидетельства.

Приложение 2
к положению об установлении системы
оплаты труда работников государственных
учреждений физической культуры и спорта,
подведомственных Департаменту
физической культуры и спорта
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры

**Особенности нормирования и оплаты труда
педагогических работников**

1. Месячная заработная плата учителей и преподавателей учреждения определяется путем умножения ставки заработной платы на календарный месяц на фактический объем учебной нагрузки (педагогической работы) в неделю (год) и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов преподавательской работы в неделю (год), установленную за ставку заработной платы.

Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы составляет:

18 часов в неделю для учителей 5 - 11 классов;

720 часов в год для преподавателей.

При невыполнении учителем или преподавателем по не зависящим от него причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

2. Установленная учителям и преподавателям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

3. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

4. Преподавателям и учителям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета месячной ставки заработной платы с учетом его квалификации (уровня образования, стажа педагогической работы, квалификационной категории).

5. За учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх

установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему учебной (преподавательской) работы.

6. Почасовая оплата труда педагогических работников организации применяется:

за часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, на период не свыше двух месяцев;

за часы педагогической работы в объеме не более 300 часов в год, выполняемой педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нагрузки в основное рабочее время с согласия работодателя.

Руководитель организации в пределах имеющихся средств может привлекать высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.

Размер оплаты труда за один час педагогической работы, в том числе привлеченных высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д., определяется путем деления оклада (должностного оклада) педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю (месяц, год) на среднемесячное количество рабочих часов с начислением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

7. Педагогическим работникам устанавливаются дополнительные коэффициенты специфики работы согласно таблице 1 настоящего приложения.

Таблица 1

Рекомендуемый размер коэффициента за дополнительную специфику работы

	Наименование	Размер коэффициента
1	2	3
1	Проверка тетрадей для учителей и преподавателей (коэффициент применяется по факту нагрузки): литература, русский язык, иностранный язык, математика, физика, химия, география, история, биология, черчение	до 0,05
2	Заведование кабинетами (лабораториями) (коэффициент применяется на ставку работы)	до 0,05
3	Классное руководство (коэффициент применяется на ставку работы): 5 - 11 класс, 1 - 4 курс колледжа	до 0,15

	Наименование	Размер коэффициента
1	2	3
4	Руководство методическим объединением (коэффициент применяется на ставку работы)	до 0,05

».

2. Настоящий приказ вступает в силу по истечении десяти дней со дня официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2020 года.

Директор Департамента



С.И.Артамонов