



ДУМА ТАЛИЦКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА
Шестой созыв

РЕШЕНИЕ

от 25 апреля 2019 года № 25
г. Талица

Об оплате труда работников муниципальных учреждений физической культуры, спорта и молодежной политики Талицкого городского округа, подведомственных Отделу физической культуры, спорта и молодежной политики Администрации Талицкого городского округа

Рассмотрев проект решения Думы Талицкого городского округа «Об оплате труда работников муниципальных учреждений физической культуры, спорта и молодежной политики Талицкого городского округа, подведомственных Отделу физической культуры, спорта и молодежной политики Администрации Талицкого городского округа», внесенный Администрацией Талицкого городского округа 5 апреля 2019 года (вх. № 114), руководствуясь Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 4 декабря 2007 года № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», Едиными [рекомендациями](#) по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2018, протокол № 12, Уставом Талицкого городского округа, Дума Талицкого городского округа

РЕШИЛА:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений физической культуры, спорта и молодежной политики Талицкого городского округа, подведомственных Отделу физической культуры, спорта и молодежной политики Администрации Талицкого городского округа (прилагается).

2. Признать утратившими силу решения Думы Талицкого городского округа:

- от 30.08.2012 года № 88 «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений физической культуры, спорта и молодежной политики Талицкого городского округа»;

- от 26.10.2017 года № 103 «О внесении изменений в Положение «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений физической культуры, спорта и молодежной политики Талицкого городского округа».

3. Опубликовать настоящее решение в газете «Сельская новь» и разместить на официальном сайте Думы Талицкого городского округа в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

4. Контроль исполнения настоящего решения возложить на постоянную депутатскую комиссию по бюджету, финансам и налогам (А.С.Земеров).

Председатель Думы
Талицкого городского округа
_____ Е.Г. Забанных

Глава
Талицкого городского округа
_____ А.Г. Толкачев

УТВЕРЖДЕНО
решением Думы
Талицкого городского округа
от 25 апреля 2019 года № 25

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципальных учреждений физической культуры, спорта и молодежной политики Талицкого городского округа, подведомственных Отделу физической культуры, спорта и молодежной политики Администрации Талицкого городского округа

Глава 1. Общие положения

1. Примерное положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Едиными [рекомендациями](#) по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2018 (протокол № 12), регулирует порядок оплаты труда работников муниципальных учреждений физической культуры, спорта и молодежной политики Талицкого городского округа, подведомственных Отделу физической культуры, спорта и молодежной политики Администрации Талицкого городского округа (далее – Учреждения).

2. Заработная плата работников Учреждений устанавливается трудовыми договорами (эффективными контрактами) в соответствии с действующим в Учреждениях системами оплаты труда.

Системы оплаты труда в Учреждениях устанавливается на основе настоящего Примерного положения коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда,

мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников учреждения (далее – представительный орган работников).

3. Фонд оплаты труда работников в Учреждениях формируется на календарный год исходя из объема ассигнований местного бюджета на обеспечение выполнения функций муниципальных казенных учреждений в части оплаты труда работников, а также на предоставление муниципальным бюджетным, автономным учреждениям субсидий на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими муниципальных услуг (выполнением работ) в соответствии с муниципальным заданием на соответствующий финансовый год и средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждениями на оплату труда работников, в соответствии с нормативами, установленными пунктами 4 - 6 настоящего Примерного положения.

4. Нормативы окладов (должностных окладов) работников Учреждения определяются в размере 100 процентов суммы годовых расходов на выплату минимальных окладов (должностных окладов), в соответствии с замещаемой должностью, согласно приложениям № 1 - 3 к настоящему Примерному положению с учетом должностей служащих (профессий рабочих) и количества штатных единиц, установленных штатным расписанием Учреждения.

5. Нормативы ежемесячных и иных дополнительных выплат, в том числе выплат единовременного характера, к окладам (должностным окладам) работников Учреждения определяются в размере 100 процентов суммы годовых расходов на выплату ежемесячных и иных дополнительных выплат, в том числе выплат единовременного характера, состоящих из следующих видов и размеров:

1) выплаты компенсационного и стимулирующего характера - 10 минимальных окладов (должностных окладов);

2) надбавка к окладу (должностному окладу) за выслугу лет - исходя из фактически установленного размера;

3) премии по результатам работы – 4 минимальных оклада (должностных оклада);

4) материальная помощь – 1,5 минимальных оклада (должностных оклада).

6. При формировании годового фонда оплаты труда учитывается районный коэффициент, установленный законодательством Российской Федерации.

7. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения по согласованию с Отделом физической культуры, спорта и молодежной политики Администрации Талицкого городского округа и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) Учреждения.

8. Отдел физической культуры, спорта и молодежной политики Администрации Талицкого городского округа вправе устанавливать предельную долю оплаты труда работников основного и административно – управленческого персонала в фонде оплаты труда Учреждения, а также перечень должностей, относящихся к основному и (или) административно-управленческому персоналу Учреждения.

9. Должности работников (профессии рабочих), включаемые в штатное расписание Учреждения, должны соответствовать [Единому квалификационному справочнику](#) должностей руководителей, специалистов и служащих: раздел «Квалификационные характеристики должностей работников в области физической культуры и спорта», утвержденный [приказом](#) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 15.08.2011 № 916н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников в области физической культуры и спорта» (далее – ЕКС), раздел «Общепрофессиональные квалификационные характеристики должностей работников, занятых на предприятиях, в учреждениях и организациях», утвержденный постановлением Минтруда России от 21.08.1998 № 37, выпускам [Единого тарифно-квалификационного справочника](#) работ и профессий рабочих, утвержденного постановлениями Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС, действующим на территории России в соответствии с постановлением Минтруда РФ от 12.05.1992 № 15а «О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России» (далее – ЕТКС).

10. Месячная заработная плата работника Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже [минимального размера](#) оплаты труда, установленного федеральным законом.

Месячная заработная плата работника Учреждения, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), состоящего в трудовых отношениях с работодателем, в отношении которого действует соглашение «О минимальной заработной

плате в Свердловской области», не может быть ниже размера минимальной заработной платы в Свердловской области.

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

12. На основании договоров (соглашений) полномочия Учреждения по ведению бюджетного (бухгалтерского) учета и формированию бюджетной отчетности осуществляет муниципальное казенное учреждение Талицкого городского округа «Централизованная бухгалтерия».

Глава 2. Порядок и условия определения оплаты труда работников Учреждения

13. Оплата труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

- 1) ЕТКС;
- 2) ЕКС или профессиональных стандартов;
- 3) государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных [Трудовым законодательством](#);
- 4) профессиональных квалификационных групп;
- 5) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 6) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 7) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников государственных и муниципальных организаций;
- 8) мнения представительного органа работников;
- 9) отраслевого соглашения по организациям, подведомственным Министерству спорта Российской Федерации, между Министерством спорта Российской Федерации и Общественной организацией Общероссийский профессиональный союз работников физической культуры, спорта и туризма Российской Федерации на 2018 - 2020 годы.

14. Заработная плата работников Учреждения предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных [Трудовым кодексом](#) Российской Федерации (далее – ТК РФ).

15. При определении размера оплаты труда работников Учреждения учитываются следующие условия:

1) показатели квалификации (образование, стаж работы, наличие почетного звания);

2) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда;

3) особенности порядка и условий оплаты труда специалистов в области физической культуры, спорта и молодежной политики.

В случаях, когда размер оплаты труда зависит от стажа, образования, наличия почетного звания, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, право на её изменение возникает в следующие сроки:

при достижении соответствующего стажа – со дня достижения соответствующего стажа при наличии в Учреждении документов, подтверждающих стаж; в случае отсутствия в Учреждении документов, подтверждающих стаж, - со дня их предоставления;

при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня предоставления в Учреждение подтверждающих документов;

при присвоении почетного звания, награждения государственными наградами и (или) ведомственными знаками отличия – со дня присвоения звания, награждения (при предоставлении в Учреждение подтверждающих документов).

16. При наступлении у работника Учреждения права в соответствии с пунктом 15 настоящего Примерного положения на изменение размера оплаты труда в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

17. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

18. Оплата труда работников Учреждения включает в себя:

1) размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам;

2) выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в главе 4 настоящего Примерного положения;

3) выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в главе 5 настоящего Примерного положения.

19. Размеры окладов (должностных окладов) для работников Учреждения, занимающих должности, отнесённые к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей специалистов и служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих».

20. Минимальные размеры должностных окладов (должностных окладов) работников Учреждения занимающих должности, отнесённые к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей специалистов и служащих, установлены в приложении № 1 к настоящему Примерному положению.

21. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения, занимающих должности, отнесенные к квалификационным разрядам общепрофессиональных профессий рабочих, устанавливаются на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

22. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения, занимающих должности, отнесенные к квалификационным разрядам общепрофессиональных профессий рабочих, установлены в приложении № 2 к настоящему Примерному положению.

23. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения, занимающих должности, отнесённые к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей работников физической культуры, спорта и молодежной политики устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей работников физической культуры, спорта и молодежной политики, утвержденным приказом Министерства

здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.02.2012 № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта».

24. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения, занимающих должности, отнесённые к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей работников физической культуры, спорта и молодёжной политики установлены в приложении № 3 к настоящему Примерному положению.

25. Приведенные в настоящем Примерном положении размеры окладов (должностных окладов) являются минимальными. Учреждение имеет право самостоятельно устанавливать размеры окладов (должностных окладов) в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения, регулирующими оплату труда работников Учреждения, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

26. Учреждение имеет право производить корректировку указанных величин в сторону их повышения (индексации) исходя из объемов имеющегося финансирования.

27. Размеры окладов (должностных окладов) повышаются на 25 процентов работникам, осуществляющим работу в сельских населенных пунктах.

Указанное повышение образует новые размеры окладов (должностных окладов) и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу).

Перечень должностей работников, которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер оклада (должностного оклада) за работу в сельских населенных пунктах приведен в приложении № 4 к настоящему Примерному положению.

Глава 3. Оплата труда руководителя, заместителей руководителя Учреждения

28. Оплата труда руководителя Учреждения и его заместителей включает в себя:

- 1) должностной оклад;
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера.

29. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя - Управлением по регулированию имущественных и земельных отношений Администрации Талицкого городского округа (далее – Учредитель) в трудовом договоре (эффективном контракте).

30. Размер должностного оклада руководителя Учреждения определяется трудовым договором, составленным на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости образовательной организации, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителям, устанавливаемой Учредителем.

31. Должностные оклады заместителей руководителя Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения на 20-30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

Конкретный размер должностных окладов заместителей руководителя Учреждения устанавливается в соответствии с локальным нормативным актом Учреждения, утвержденным руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

32. Стимулирование руководителя Учреждения осуществляется Учредителем с учетом результатов деятельности руководителя в соответствии с правовыми актами Учредителя, регулирующими стимулирование руководителей Учреждений.

33. Критерии оценки результатов деятельности руководителей Учреждения устанавливаются Учредителем.

34. Заместителям руководителя Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с [главами 4 и 5](#) настоящего Примерного положения.

35. Решение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и их размерах заместителям руководителя принимается руководителем Учреждения в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения, определяющими порядок и условия их осуществления.

36. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета

заработной платы руководителя, его заместителей) устанавливается Учредителем в кратности до 4.

37. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя Руководителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) устанавливается в кратности до 3.

38. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

39. Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации.

40. Ответственность за несоблюдение предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и среднемесячной заработной платы работников Учреждения возлагается на руководителя Учреждения.

41. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей образовательных организаций, их заместителей размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» в соответствии с порядком, определенным решением Думы Талицкого городского округа.

Глава 4. Компенсационные выплаты

42. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами Учреждения в соответствии с [трудовым законодательством](#) и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

43. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников Учреждения при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда Учреждения, утвержденного на соответствующий финансовый год, с учетом средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

44. Для работников Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера следующих видов:

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

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

45. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении или абсолютном размере, если иное не установлено законодательством Российской Федерации, к окладу (должностному окладу) по соответствующим профессиональным квалификационным группам, без учета повышающих коэффициентов. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику устанавливаются пропорционально отработанному времени.

46. Оплата труда работников Учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в повышенном размере в соответствии со статьей 147 ТК РФ проводится по результатам специальной оценки условий труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Доплата на работах с вредными и (или) опасными условиями труда начисляется за время фактической занятости работников в таких условиях труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтверждающих результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не устанавливаются.

47. Всем работникам Учреждения к заработной плате применяется [районный коэффициент](#) за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный [постановлением](#) Совета Министров СССР от 21.05.1987 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в Северных и Восточных районах Казахской ССР» в размере 1,15.

48. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику Учреждения при выполнении им наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

49. Доплата за расширение зоны обслуживания, увеличения объема работы устанавливается работнику при выполнении им наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

50. Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается работнику в случае возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника, как по другой, так и по такой же профессии (должности), без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

51. Размеры доплат конкретному работнику и срок исполнения дополнительных работ, предусмотренных пунктами 48-50 настоящего Примерного положения, устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

52. Сверхурочная работа оплачивается в размерах, не менее установленных статьей 152 ТК РФ: за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

53. Доплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день (за часы, фактически отработанные работником (от 0 часов до 24 часов)) устанавливается в соответствии со статьей 153 ТК РФ не менее чем в двойном размере:

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа 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.

При предоставлении работнику, работавшему в выходной или нерабочий праздничный день, по его желанию другого дня отдыха, работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере.

54. За работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) работникам Учреждения устанавливаются доплаты в размере не менее 35 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за 1 час работы, за каждый час работы в ночное время.

55. Конкретные размеры повышения оплаты труда за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, работу в ночное время, устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом Учреждения, трудовым договором.

56. Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

57. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

58. Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады) и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении или абсолютном размере к окладу (должностному окладу).

Глава 5. Выплаты стимулирующего характера

59. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения, с учетом мнения представительного органа работников, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в Учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников Учреждения, в пределах утвержденного фонда оплаты труда Учреждения, с учетом средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

Стимулирующие выплаты устанавливаются в целях материального стимулирования труда работников Учреждения, повышения их материальной заинтересованности в качественных результатах своего труда.

60. Локальным нормативным актом Учреждения может быть предусмотрено установление работникам следующих повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам):

- 1) повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- 2) повышающий коэффициент квалификации;
- 3) повышающий коэффициент специфики работы;
- 4) персональный повышающий коэффициент.

Решение об установлении работникам повышающих коэффициентов к окладам принимается руководителем Учреждения исходя из возможности обеспечения указанных выплат финансовыми средствами - в пределах установленного фонда оплаты труда Учреждения, с учетом средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Установленные повышающие коэффициенты при применении между собой суммируются.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы работника и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

Выплаты по повышающим коэффициентам к окладу носят стимулирующий характер.

61. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются следующих видов:

- 1) за качество выполняемых работ;
- 2) за выслугу лет;
- 3) премиальные выплаты по итогам работы.

Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- 1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- 2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

За неисполнение или ненадлежащее исполнение устава, правил внутреннего трудового распорядка и (или) иных локальных нормативных актов Учреждения, должностных обязанностей, условий заключенного с работодателем трудового договора (контракта) выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения могут не выплачиваться или их размер может быть уменьшен.

Размер выплат стимулирующего характера определяется Учреждением с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается руководителем Учреждения с учетом утвержденного фонда оплаты труда.

Конкретные показатели и критерии оценки эффективности труда работников устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами Учреждения и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работника.

Применение стимулирующих выплат к окладу (должностному окладу) работника Учреждения не образует новый оклад (должностной оклад) работника и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Работникам Учреждения, работающим на условиях неполного рабочего времени, размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

62. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников.

В рамках стимулирующих выплат за качество выполняемых работ работникам Учреждения (за исключением должности руководителя) за

наличие присвоенного почетного звания, отраслевых наград по основному профилю профессиональной деятельности работников физической культуры, спорта и молодежной политики Учреждения, устанавливаются следующие ежемесячные доплаты в процентном отношении к окладам (должностным окладам):

- за отраслевые нагрудные знаки: «Отличник физической культуры и спорта», «Почетный работник физической культуры», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации» и иные отраслевые нагрудные знаки за заслуги в области физической культуры и спорта – не более 20 процентов;

- за ведомственные награды, за спортивное звание «Мастер спорта России международного класса – не более 30 процентов;

- за почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», государственные награды, включая почетные звания Российской Федерации, почетные спортивные звания «Заслуженный тренер России», «Заслуженный мастер спорта России», почетный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта» – не более 40 процентов.

Выплаты за почетное звание, отраслевые награды производятся при условии соответствия званий, наград, знаков отличия профилю Учреждения и деятельности самого работника.

Конкретный размер ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам) за качество выполняемых работ работникам, имеющим почетные звания, устанавливается коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами в пределах установленного фонда оплаты труда Учреждения, с учетом средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом Учреждения, трудовым договором.

63. Стимулирующая выплата за выслугу лет устанавливается работникам Учреждения в процентном отношении к окладу (должностному окладу):

- при стаже от 1 до 5 лет - не более 5%;
- при стаже от 5 до 10 лет - не более 10%;
- при стаже от 10 до 15 лет - не более 15%;
- при стаже от 15 до 20 лет - не более 20%;
- при стаже свыше 20 лет - не более 30%.

При исчислении стажа работников Учреждения исчисляется общее количество лет, проработанных в учреждениях на должностях, соответствующих профессиональным квалификационным группам должностей согласно приложениям 1, 2, 3 как по основной работе, так и по совместительству.

Конкретный размер ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам) за выслугу лет устанавливается коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами работников, в пределах утвержденного фонда оплаты труда, с учетом средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

64. К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты премий по итогам работы за месяц, квартал, год.

Премирование работников Учреждения по итогам работы за месяц, квартал, год производится в пределах установленного фонда оплаты труда Учреждения, с учетом средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

Условия, порядок и размеры премирования определяются локальным нормативным актом Учреждения, утвержденным руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников Учреждения.

При премировании учитывается:

- инициатива, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

65. В целях социальной защищенности работников Учреждения и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива при наличии экономии фонда оплаты труда Учреждения руководитель Учреждения вправе применить единовременное премирование работников Учреждения в размере до 10 000 рублей в следующих случаях:

- при награждении ведомственными наградами Министерства спорта и присвоении почетных званий Талицкого городского округа;
- в связи с празднованием Всероссийского Дня физкультурника;
- в связи с праздничными днями и юбилейными датами (40,45,50 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);
- при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;

- при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

Единовременное премирование выплачивается на основании заявления работника с приложением к нему подтверждающих справок и иных документов.

К единовременному премированию, установленному настоящим пунктом, районный коэффициент не применяется.

66. В пределах установленного фонда оплаты труда работнику по его заявлению в течение года выплачивается материальная помощь в размере 1,5 окладов (должностных окладов).

Материальная помощь выплачивается по действующему на дату выплаты материальной помощи окладу (должностному окладу). В случаях изменения оклада (должностного оклада), материальная помощь, фактически выплаченная до его изменения, перерасчету не подлежит.

Вновь принятым работникам в текущем году, вышедшим из отпуска по уходу за ребенком, материальная помощь выплачивается с учетом фактически отработанного времени.

В случае увольнения работника, выплаченная материальная помощь перерасчету и удержанию не подлежит.

К материальной помощи, установленной настоящим пунктом, применяется районный коэффициент в размере 1,15.

67. В целях социальной защищенности работников Учреждения при наличии экономии фонда оплаты труда руководитель Учреждения вправе оказывать работникам материальную помощь в совокупности не более 2 окладов (должностных окладов) в год в следующих случаях:

1) в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (родителей, детей) на основании свидетельства о смерти и документов, подтверждающих заключение брака или родство;

2) в связи с рождением ребенка (детей) на основании свидетельства о рождении;

3) в связи с заключением брака работника на основании свидетельства о заключении брака;

4) в связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия, пожара и других чрезвычайных обстоятельств на основании подтверждающих документов.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника с приложением к нему подтверждающих справок и иных документов.

Условия и размеры материальной помощи устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения.

Размер материальной помощи определяется в абсолютном размере или в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника.

К материальной помощи, установленной настоящим пунктом, районный коэффициент не применяется.

Материальная помощь, установленная настоящим пунктом, не применяется в отношении работников, занятых по совместительству.

Материальная помощь, установленная настоящим пунктом, не учитывается при исчислении средней заработной платы, сохраняемой за работником в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации (в том числе на время отпуска, на период временной нетрудоспособности и другое).

Глава 6. Заключительные положения.

68. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Учреждением услуг, Учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Приложение № 1
к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных учреждений физической
культуры, спорта и молодежной
политики Талицкого городского округа,
подведомственных Отделу физической
культуры, спорта и молодежной
политики Администрации Талицкого
городского округа

**Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников
Учреждения занимающих должности, отнесённые к профессиональным
квалификационным группам общепрофессиональных должностей специалистов
и служащих**

№ п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы	Наименование должности	Минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей	
			с 01.06.2019	с 01.10.2019
1.	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	делопроизводитель, кассир	4 160	4 339
2.	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	специалист по охране труда	6 240	6 508
3.	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	юрисконсульт, специалист по связям с общественностью, документовед, бухгалтер, инженер по охране труда, экономист, заведующий хозяйственной частью	9 256	9 654
4.	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	заместитель директора	13 000	13 559

Приложение № 2
к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных учреждений физической
культуры, спорта и молодежной
политики Талицкого городского округа,
подведомственных Отделу физической
культуры, спорта и молодежной
политики Администрации Талицкого
городского округа

**Минимальный размер окладов (должностных окладов) работников
Учреждения, занимающих должности, отнесенные к
квалификационным разрядам общепрофессиональных профессий рабочих**

Наименование квалификационного разряда	наименование должности	Минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей	
		с 01.06.2019	с 01.10.2019
1	2	3	4
1 квалификационный разряд	сторож, сторож-вахтер, уборщик служебных помещений, уборщик территорий, дворник, гардеробщик	4 160	4 339
2 квалификационный разряд	кладовщик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений, кастелянша, ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений, рабочий	4 576	4 773
3 квалификационный разряд	слесарь-сантехник, слесарь-ремонтник	4 992	5 207
4 квалификационный разряд	электрик, водитель	5 512	5 749
5 квалификационный разряд	программист, звукооформитель,	6 032	6 291
6 квалификационный разряд	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно - квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6 656	6 942
7 квалификационный разряд	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 7 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно - квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7 280	7 593

8 квалификационный разряд	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно - квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8 008	8 352
---------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------	-------

Приложение № 3
к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных учреждений физической
культуры, спорта и молодежной
политики Талицкого городского округа,
подведомственных Отделу физической
культуры, спорта и молодежной
политики Администрации Талицкого
городского округа

**Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников
Учреждения занимающих должности, отнесённые к профессиональным
квалификационным группам общетраслевых должностей
работников физической культуры, спорта и молодёжной политики**

Наименование квалификационного уровня	Наименование должности	Минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей	
		с 01.06.2019	с 01.10.2019
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта первого уровня			
1 квалификационный уровень	дежурный по спортивному залу; администратор	6 240	6 508
2 квалификационный уровень	спортсмен; спортивный судья; спортсмен-ведущий	6 968	7 268
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня			
1 квалификационный уровень	инструктор по спорту; инструктор по адаптивной физической культуре; спортсмен-инструктор; специалист по работе с молодёжью; специалист по социальной работе с молодёжью	7 696	8 027
2 квалификационный уровень	администратор тренировочного процесса; инструктор-методист по адаптивной физической культуре; инструктор-методист	8 424	8 786
3 квалификационный уровень	начальник клуба (спортивного, спортивно-технического, стрелково- спортивного); старшие: инструктор-методист по адаптивной физической культуре; специалист по работе с молодёжью; инструктор-методист	9 256	9 654

Приложение № 4
к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных учреждений физической
культуры, спорта и молодежной
политики Талицкого городского округа,
подведомственных Отделу физической
культуры, спорта и молодежной
политики Администрации Талицкого
городского округа

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников муниципальных учреждений физической культуры, спорта и молодежной политики Талицкого городского округа, подведомственных Отделу физической культуры, спорта и молодежной политики Администрации Талицкого городского округа, которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер оклада (должностного оклада), по профессиональным квалификационным группам за работу в сельских населенных пунктах

Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня (в том числе, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший», «ведущий»): инструктор по спорту, инструктор по адаптивной физической культуре, спортсмен-инструктор, специалист по работе с молодёжью, специалист по социальной работе с молодёжью, администратор тренировочного процесса, инструктор-методист по адаптивной физической культуре, инструктор-методист, начальник клуба (спортивного, спортивно-технического, стрелково-спортивного).