



ДУМА ТАЛИЦКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА
Шестой созыв

РЕШЕНИЕ

от 19 декабря 2019 года № 93
г. Талица

Об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования 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 дополнительного образования Талицкого городского округа, подведомственных Отделу физической культуры, спорта и молодежной политики Администрации Талицкого городского округа», внесенный Администрацией Талицкого городского округа 13 ноября 2019 года (вх. № 292), с изменениями от 06 декабря 2019 года, 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 25.12.2018, протокол № 12, Отраслевым Соглашением 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, руководствуясь Уставом Талицкого городского округа, Дума Талицкого городского округа

РЕШИЛА:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования 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 29.11.2010 года № 74 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования детей физкультурно-спортивной направленности Талицкого городского округа, подведомственных отделу по физической культуре, спорту и туризму администрации Талицкого городского округа»;

- от 26.10.2017 года № 102 «О внесении изменений в решение Думы Талицкого городского округа от 29.11.2010 года № 74 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования детей физкультурно-спортивной направленности Талицкого городского округа, подведомственных отделу по физической культуре, спорту и туризму администрации 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

Глава
Талицкого городского округа

_____ Е.Г. Забанных

_____ А.Г. Толкачев

УТВЕРЖДЕНО
решением Думы
Талицкого городского округа
от 19 декабря 2019 года № 93

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

Глава 1. Общие положения

1. Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования Талицкого городского округа, подведомственных Отделу физической культуры, спорта и молодежной политики Администрации Талицкого городского округа (далее - Примерное положение), регулирует порядок оплаты труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования 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 действующими в учреждениях системами оплаты труда.

Системы оплаты труда в учреждениях устанавливаются 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 мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников учреждения (далее – представительный орган работников).

3. Фонд оплаты труда в учреждениях формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств местного бюджета, предусмотренных на оплату труда работников казенных учреждений, объема субсидий, предоставляемых бюджетным и автономным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания 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 окладов (должностных окладов) исходя из минимальных размеров окладов (должностных окладов), установленных приложениями № 2 –7 к настоящему Примерному положению, с учетом количества штатных единиц и должностей, 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 – 12 минимальных размеров окладов (должностных окладов);

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

3) премии по результатам работы – 4 минимальных размеров окладов (должностных окладов).

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

7. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с главным распорядителем бюджетных средств и включает в себя все должности работников учреждения.

Должности работников, включаемые в штатное расписание учреждения, должны определяться в соответствии с едиными квалификационными (квалификационно-тарификационными) справочниками.

8. Месячная заработная плата работника, 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.

9. Заработная плата работника 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 работнику до ее изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

10. 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. Условия определения оплаты труда

11. 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 систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;
- 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.

12. При определении размера оплаты труда работников учреждения учитываются следующие условия:

- показатели квалификации (образование, стаж работы, наличие квалификационной категории, почетного звания, спортивного звания,

отраслевого нагрудного знака, ведомственной награды, государственной награды);

- продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы);

- объемы учебной (педагогической) работы;

- исчисление заработной платы работников педагогического и тренерского состава на основе тарификации;

- условия труда, отклоняющиеся от нормальных;

- выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

13. Заработная плата работников учреждений предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (далее –ТК РФ).

14. Изменение оплаты труда работников учреждения производится:

1) при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;

2) при присвоении почетного звания, спортивного звания, при награждении отраслевыми нагрудными знаками, государственными и ведомственными наградами - со дня присвоения звания, награждения (при предоставлении в учреждение подтверждающих документов);

3) при достижении соответствующего стажа - со дня достижения соответствующего стажа при наличии в учреждении подтверждающих документов или со дня представления документов, подтверждающих стаж, дающем право на соответствующие выплаты.

15. При наступлении у работника учреждения права в соответствии с пунктом 14 настоящего Примерного положения на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином 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.

16. Руководители учреждений:

1) проверяют документы об образовании и стаже работы, другие основания, предусмотренные настоящим Примерным положением, в соответствии с которыми определяется заработная плата каждого работника;

2) ежегодно составляют и утверждают тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо своей основной работы, а также штатное расписание учреждения;

3) несут ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников учреждений;

4) выплачивают заработную плату в размере 2/3 средней заработной платы за время простоя по вине работодателя, не менее 2/3 оклада (должностного оклада), за время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, а в случае приостановки деятельности учреждения по предписаниям органов Роспотребнадзора, органов государственного пожарного надзора – в размере среднего заработка.

17. Предельный объем учебной нагрузки (педагогической работы), которая может выполняться в учреждении педагогическими работниками, устанавливается в случаях, предусмотренных законодательством, в соответствии с ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

18. Педагогическая работа в том же учреждении для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения (оформления) трудового договора при условии осуществления видов работ, предусмотренных пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

19. Для женщин, работающих в сельской местности, независимо от места их проживания, продолжительность рабочей недели регламентируется постановлением Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 №298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» (в редакции Федерального закона от 24.08.1995 № 152-ФЗ) и составляет 36 часов, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы.

Глава 3. Порядок определения оплаты труда отдельных категорий работников учреждений

20. Оплата труда работников учреждений 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 5 настоящего Примерного положения;

3) выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов стимулирующего характера, установленных в главе 6 настоящего Примерного положения.

21. Учреждение в пределах имеющихся средств на оплату труда самостоятельно, учитывая мнение представительного органа работников, определяет размеры окладов (должностных окладов), а также размеры компенсационных и стимулирующих выплат в соответствии с настоящим Примерным положением, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, а также критерии и порядок установления стимулирующих выплат.

22. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, в соответствии с занимаемой должностью и не могут быть ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

23. Приведенные в настоящем Примерном положении размеры окладов (должностных окладов) являются минимальными. Учреждение имеет право самостоятельно устанавливать размер окладов (должностных окладов) работникам с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. Учреждение имеет право производить корректировку указанных величин в сторону их повышения исходя из объемов имеющегося финансирования.

24. Работникам учреждений, расположенных в сельских населенных пунктах, а также работникам, осуществляющим работу в сельских населенных пунктах, устанавливаются повышенные на 25 процентов размеры окладов (должностных окладов).

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 № 1 к настоящему Примерному положению.

25. Выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования, оклады (должностные оклады) повышаются на 20 процентов до установления им

квалификационной категории, но не более чем на два года. Указанные повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов).

Данное повышение устанавливается при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

нахождения работника в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования - в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;

если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооруженные силы России для прохождения срочной службы - в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

26. Если педагогический работник, которому в соответствии с пунктом 25 настоящего Примерного положения было установлено повышение оклада (должностного оклада), в течение указанного срока ушёл в отпуск по беременности и родам или в отпуск по уходу за ребенком, выплата установленного указанным пунктом повышения продолжается после выхода из соответствующего отпуска до истечения двух лет педагогической работы в данном учреждении (с учетом срока выплаты повышения до ухода в соответствующий отпуск).

Если педагогический работник, которому в соответствии с пунктом 25 настоящего Примерного положения было установлено повышение оклада (должностного оклада), в течение указанного срока был призван в Вооруженные силы России для прохождения срочной службы, данное повышение сохраняется на оставшийся до увольнения в связи с призывом на военную службу срок при условии трудоустройства в учреждение, из которого он был уволен в связи с призывом на военную службу, в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

27. Выплата выпускникам организаций профессионального и высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз, повышение оклада (должностного оклада), установленного в соответствии с пунктом 26 настоящего Примерного положения, сохраняется при переводе из одного учреждения в другое в течение срока, предусмотренного абзацем первым пункта 25.

28. Оплата труда работников, занятых по совместительству, 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.

29. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

30. Размеры окладов (должностных окладов) работников физической культуры и спорта устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, 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».

Минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональной квалификационной группе должностей работников физической культуры и спорта установлены приложением № 2 к настоящему Примерному положению.

31. Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности педагогических работников, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников установлены приложением № 3 к настоящему Примерному положению.

32. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала установлены приложением № 4 к настоящему Примерному положению.

33. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения, занимающих должности медицинских работников, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

Минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональной квалификационной группе должностей медицинских работников установлены приложением № 5 к настоящему Примерному положению.

34. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения, занимающих должности руководителей отделов, специалистов и служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей отделов, специалистов и служащих установлены приложением № 6 к настоящему Примерному положению.

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

Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения, занимающих должности, отнесенные к квалификационным разрядам общеотраслевых профессий рабочих, установлены приложением № 7 к настоящему Примерному положению.

36. С учетом условий и результатов труда работникам физической культуры и спорта, педагогическим работникам, учебно-вспомогательному персоналу, медицинским работникам, руководителям отделов, специалистам и служащим, рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и

стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Примерного положения.

Глава 4. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей

37. 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).

38. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей включает в себя:

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

39. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором, составленном 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.

40. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за предшествующий календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя), устанавливается правовым актом учредителя в кратности от 1 до 4.

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 на календарный год.

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

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

42. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 20 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя этого учреждения.

Конкретный размер должностных окладов заместителей руководителя устанавливается в соответствии с локальными актами учреждения, принятыми руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

43. За неисполнение или ненадлежащее исполнение устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка и (или) иных локальных нормативных актов учреждения, а также муниципальных правовых актов Талицкого городского округа, должностных обязанностей, условий заключенного с работодателем трудового договора (эффективного контракта) выплаты стимулирующего характера могут не выплачиваться или их размер может быть уменьшен.

44. Заместителям руководителя учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 5 и 6 настоящего Примерного положения.

Решение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и их размерах заместителям руководителя учреждения принимается руководителем учреждения.

Глава 5. Компенсационные выплаты

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

46. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников учреждений при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда учреждений, утвержденного на соответствующий финансовый год.

47. Для работников учреждений 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).

48. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу). При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

50. Оплата труда работников учреждений, 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), установленной 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.

51. Всем работникам учреждений выплачивается [районный коэффициент](#) к заработной плате 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.

52. 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.

53. 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.

54. 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.

55. Размеры доплат конкретному работнику и срок исполнения дополнительных работ, предусмотренных пунктами 52-54 настоящего Примерного положения, устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за совмещение профессий (должностей), за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, за сверхурочную работу, расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не включается в состав минимального размера оплаты труда за выполнение одной нормы труда (трудовых обязанностей).

56. Доплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день (за часы, фактически отработанные работников (от 0 часов до 24 часов)) устанавливается не менее чем в двойном размере.

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.

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

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

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

57. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и по совместительству.

Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады) и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу).

58. В случаях, когда работникам предусмотрено установление компенсационных выплат к окладам (должностным окладам) по двум и более основаниям, размер каждой доплаты исчисляется исходя из размера оклада (должностного оклада) без учета доплат по другим основаниям.

59. Размеры компенсационных выплат и порядок их установления определяются учреждением самостоятельно в пределах лимитов бюджетных обязательств на оплату труда работников учреждения в пределах фонда оплаты труда учреждения и закрепляются в локальном нормативном акте учреждения, утвержденном руководителем учреждения, с учетом мнения представительного органа работников.

Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также срока ее выполнения.

Глава 6. Выплаты стимулирующего характера

60. 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 учреждениях показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждений, в пределах лимитов бюджетных обязательств на оплату труда работников учреждения. в пределах фонда оплаты труда учреждения.

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

61. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- 1) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- 2) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- 3) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;
- 4) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- 5) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

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

- 1) повышающий коэффициент к окладу (должностному 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 (должностным окладам) принимается руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом учреждения исходя из возможности обеспечения указанных выплат финансовыми средствами - в пределах установленного фонда оплаты труда учреждения.

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

Установленные повышающие коэффициенты при применении между собой суммируются.

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

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

Выплаты по повышающим коэффициентам к окладу (должностному окладу) носят стимулирующий характер.

63. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности устанавливается для категории должностей специалисты и служащие.

Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности устанавливаются в соответствии с приложением № 8 к настоящему Примерному положению.

64. Повышающий коэффициент квалификации к окладу (должностному окладу) устанавливается медицинским, педагогическим работникам и работникам физической культуры и спорта учреждения в зависимости от уровня квалификационной категории по итогам прохождения аттестации в установленном законодательством порядке.

Размеры повышающих коэффициентов квалификации составляют:

- работникам, имеющим высшую квалификационную категорию - до 0,8;
- работникам, имеющим I квалификационную категорию - до 0,5;
- работникам, имеющим II квалификационную категорию - до 0,3.

65. Повышающий коэффициент специфики работы учитывает особенности функционирования учреждения физической культуры и спорта.

Повышающий коэффициент специфики работы для работников учреждения устанавливается на этапах спортивного совершенствования и

высшего спортивного мастерства в размере до 0,15 к окладу (должностному окладу) с учетом объема фактической учебной и (или) тренерской нагрузки.

66. Персональный повышающий коэффициент устанавливается работникам учреждения с учетом уровня его профессионального образования, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника в соответствии с локальным нормативным актом учреждения.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) в учреждении устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Размеры персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

67. Работникам учреждений физической культуры и спорта, связанных непосредственно с работой с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья, устанавливаются стимулирующие выплаты к окладу (должностному окладу) в размере 20 процентов.

Выплата производится работникам учреждения, непосредственно осуществляющим занятия с указанными категориями лиц.

68. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются следующих видов:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы.

69. 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.

70. За неисполнение или ненадлежащее исполнение устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка и (или) иных локальных нормативных актов учреждения, должностных обязанностей, условий заключенного с работодателем трудового договора (эффективного контракта)

выплаты стимулирующего характера работникам учреждения могут не выплачиваться или их размер может быть уменьшен.

71. 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 мнения представительного органа работников, с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

72. 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.

73. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж учреждения, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда учреждения норм труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости групп, стабильности состава занимающихся, регулярности посещения ими тренировочных занятий, динамики прироста индивидуальных показателей физической и специальной подготовленности занимающихся, динамики роста уровня специальной физической и технико-тактической подготовленности, выполнение занимающимися спортивных разрядов, результатов участия в официальных спортивных соревнованиях, передачи спортсменов в Училище Олимпийского Резерва, включения спортсменов в составы спортивных сборных команд, выполнения спортсменами индивидуальных планов подготовки, стабильности выступлений спортсменов в официальных всероссийских и международных соревнованиях в составе спортивных сборных команд субъекта Российской Федерации и Российской Федерации, выполнения программ спортивной подготовки, побед на региональных, межрегиональных спортивных соревнованиях.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на месяц или иной срок, но не более чем до конца текущего финансового года, в порядке, установленном коллективным

договором, локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором.

74. К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за почетное звание, за спортивные звания, отраслевые нагрудные знаки, государственные и ведомственные награды.

75. В рамках стимулирующих выплат за качество выполняемых работ работникам, имеющим почетные звания, спортивные звания, отраслевые нагрудные знаки, государственные и ведомственные награды, устанавливаются следующие ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам):

1) за отраслевые нагрудные знаки «Отличник просвещения СССР», «Отличник народного образования», «Отличник физической культуры и спорта», «Почетный работник физической культуры», «Почетный работник среднего профессионального образования» и иные отраслевые нагрудные знаки за заслуги в области физической культуры и спорта - не более 20 процентов;

2) за ведомственные награды, спортивные звания «Мастер спорта России международного класса», «Мастер спорта СССР международного класса», «Гроссмейстер СССР», «Мастер спорта СССР», «Мастер спорта России» работникам, непосредственно реализующим в учреждении дополнительные общеразвивающие программы, дополнительные предпрофессиональные программы в области физической культуры и спорта и (или) осуществляющим спортивную подготовку по олимпийским и (или) неолимпийским видам спорта (спортивным дисциплинам), чья деятельность соответствует ведомственной награде (званию) работника в должности «тренер», «тренер-преподаватель», «спортсмен», «спортсмен-инструктор» и реализуется в виде спорта (спортивной дисциплине), указанном в наградных документах - не более 30 процентов;

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

76. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

77. Конкретный размер ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам) за качество выполняемых работ работникам, имеющим почетные звания, спортивные звания, отраслевые нагрудные знаки, государственные и ведомственные награды устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждений.

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.

78. К выплатам за выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы работника, устанавливаются работникам учреждения в процентном отношении к окладу (должностному окладу) в следующих размерах:

- при стаже от 1 до 5 лет – до 5 процентов;
- при стаже от 5 до 10 лет – до 10 процентов;
- при стаже от 10 до 15 лет – до 15 процентов;
- при стаже от 15 до 20 лет – до 20 процентов;
- при стаже свыше 20 лет – до 30 процентов.

Конкретный размер ежемесячных выплат к окладам (должностным окладам) за выслугу лет устанавливается коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами в пределах лимитов бюджетных обязательств на оплату труда работников учреждения, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Для установления выплаты за выслугу лет педагогическим, медицинским работникам исчисляется стаж работы в соответствии с правилами исчисления педагогического, медицинского стажа, установленными действующими нормативными правовыми актами.

Для установления выплаты за выслугу лет прочим работникам стаж работы исчисляется от общего количества лет, проработанных в учреждениях отрасли физической культуры, спорта и молодежной политики.

Стимулирующие выплаты за выслугу лет устанавливаются только по основному месту работы и основной должности.

79. К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени (месяц, квартал, год), на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности учреждения.

Условия, порядок и размеры премирования определяются локальным нормативным актом учреждения, утвержденным руководителем учреждения

с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами и мнения представительного органа работников.

При премировании учитывается:

- 1) успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде, выполнение плановых показателей муниципального задания;
- 2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- 4) качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- 5) качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- 6) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ и мероприятий;
- 7) победы на спортивных соревнованиях (чемпионат федеральных округов РФ, первенство федеральных округов РФ, зональные соревнования с участием спортивных сборных команд (клубов) субъектов РФ из двух и более федеральных округов) - при завоевании 1 - 3 призовых мест;
- 8) победы на спортивных соревнованиях (чемпионаты, кубки, первенства Свердловской области), а также соревнованиях городского уровня - при завоевании 1 - 3 призовых мест.

Премирование работников учреждения производится на основании решения руководителя учреждения персонально в отношении конкретного работника в соответствии с локальным нормативным актом учреждения.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

80. В целях социальной защищенности работников учреждения и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя учреждения применяется единовременное премирование работников учреждения:

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

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

Условия и размеры единовременного премирования определяются локальным нормативным актом учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами и мнения представительного органа работников.

81. 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.

5) в связи с длительной потерей трудоспособности работника по состоянию здоровья на основании больничного листа (свыше 4-х месяцев).

При рождении ребенка (детей) и по случаю вступления в брак материальная помощь выплачивается супругу (одному из супругов), работающему в учреждении.

Материальная помощь может быть оказана при отсутствии у работника дисциплинарных взысканий.

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

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 учитывается при исчислении средней заработной платы, сохраняемой за работником в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Федерации (в том числе на время отпуска, на период временной нетрудоспособности и другое).

82. Работникам учреждения, работающим на условиях неполного рабочего времени, размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционального отработанному времени.

Глава 7. Заключительные положения

83. 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 дополнительного образования Талицкого городского округа, подведомственных Отделу физической культуры, спорта и молодежной политики Администрации Талицкого городского округа»

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников муниципальных учреждений дополнительного образования 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) 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»): тренер-преподаватель, спортсмен-инструктор, педагог-организатор.

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

**Минимальные размеры окладов (должностных окладов)
работников физической культуры и спорта**

Номер строки	Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни должностей работников	Минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей
1.	Должности работников физической культуры и спорта первого уровня	
2.	1 квалификационный уровень	6769
3.	2 квалификационный уровень	7559
4.	Должности работников физической культуры и спорта второго уровня	
5	1 квалификационный уровень	8348

6.	2 квалификационный уровень	9138
7.	3 квалификационный уровень	10040

Приложение № 3

к Примерному положению «Об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования Талицкого городского округа, подведомственных Отделу физической культуры, спорта и молодежной политики Администрации Талицкого городского округа»

**Минимальные размеры окладов (должностных окладов)
педагогических работников**

Номер строки	Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни должностей работников	Минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей
1.	Должности педагогических работников	
2.	1 квалификационный уровень	7559
3.	2 квалификационный уровень	8348
4.	3 квалификационный уровень	9138

5.	4 квалификационный уровень	10040
----	----------------------------	-------

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

**Минимальные размеры окладов (должностных окладов)
работников учебно-вспомогательного персонала**

Номер строки	Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни должностей работников	Минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей
1.	Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	5641
2.	Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	

3.	1 квалификационный уровень	6205
4.	2 квалификационный уровень	6769

Приложение № 5
к Примерному положению «Об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования Талицкого городского округа, подведомственных Отделу физической культуры, спорта и молодежной политики Администрации Талицкого городского округа»

**Минимальные размеры окладов (должностных окладов)
медицинских работников**

Номер строки	Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни должностей работников	Минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей
1.	Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня	
2.	1 квалификационный уровень	6092

3.	Средний медицинский и фармацевтический персонал	
4.	1 квалификационный уровень	7559
5.	3 квалификационный уровень	9138
6.	4 квалификационный уровень	10040
7.	5 квалификационный уровень	11056
8.	Врачи и провизоры	
9.	2 квалификационный уровень	12071

Приложение № 6
к Примерному положению «Об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования Талицкого городского округа, подведомственных Отделу физической культуры, спорта и молодежной политики Администрации Талицкого городского округа»

Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности руководителей отделов, специалистов и служащих

Номер строки	Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни работников
1.	Общепрофессиональные должности служащих первого уровня
2.	1 квалификационный уровень
3.	2 квалификационный уровень

4.	Общепрофессиональные должности служащих второго уровня
5.	1 квалификационный уровень
6.	2 квалификационный уровень
7.	3 квалификационный уровень
8.	4 квалификационный уровень
9.	5 квалификационный уровень
10.	Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня
11.	1 квалификационный уровень
12.	2 квалификационный уровень
13.	3 квалификационный уровень
14.	4 квалификационный уровень
15.	5 квалификационный уровень
16.	Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня
17.	1 квалификационный уровень
18.	2 квалификационный уровень
19.	3 квалификационный уровень

Приложение № 7
к Примерному положению «Об оплате
Талицкого городского округа, подведомственной
Администрации Талицкого городского округа»

**Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников,
осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

Номер строки	Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни общепрофессиональных профессий рабочих	Минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей
1.	Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	
2.	1 квалификационный уровень	
3.	1 квалификационный разряд	4512
4.	2 квалификационный разряд	4964
5.	3 квалификационный разряд	5415

6.	Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	
7.	1 квалификационный уровень	
8.	4 квалификационный разряд	5978
9.	5 квалификационный разряд	6543
10.	2 квалификационный уровень	
11.	6 квалификационный разряд	7220
12.	7 квалификационный разряд	7897
13.	3 квалификационный уровень	
14.	8 квалификационный разряд	8686

Приложение № 8

к Примерному положению «Об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования Талицкого городского округа, подведомственных Отделу физической культуры, спорта и молодежной политики Администрации Талицкого городского округа»

**Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу)
по занимаемой должности**

Номер строки	Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни должностей работников	Размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу)
1.	Общепрофессиональные должности служащих первого уровня	
2.	1 квалификационный уровень	0,1
3.	2 квалификационный уровень	0,2
4.	Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	
5.	1 квалификационный уровень	0,1
6.	2 квалификационный уровень	0,2

7.	3 квалификационный уровень	0,3
8.	4 квалификационный уровень	0,4
9.	5 квалификационный уровень	0,5
10.	Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	
11.	1 квалификационный уровень	0,1
12.	2 квалификационный уровень	0,2
13.	3 квалификационный уровень	0,3
14.	4 квалификационный уровень	0,4
15.	5 квалификационный уровень	0,5
16.	Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня	
17.	1 квалификационный уровень	0,1
18.	2 квалификационный уровень	0,2
19.	3 квалификационный уровень	0,3