

**ДУМА**

**МАХНЁВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

 **второго созыва**

**РЕШЕНИЕ**

 от 10 апреля 2014 года п.г.т. Махнёво № 441

*О внесении изменений в решение Думы Махнёвского муниципального образования от 29.09.2010г. № 330 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта Махнёвского муниципального образования» (с изменениями от 22.11.2010 № 356, от 28.12.2011 № 135 , от 28.02.2013 № 313)*

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Указом Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Постановления Правительства Свердловской области от 27.09.2010 № 1390-ПП, на основании Решения Думы Махнёвского муниципального образования от 09.09.2010г. № 325 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Махнёвского муниципального образования», Дума Махнёвского муниципального образования,

**РЕШИЛА:**

1. Внести в решение Думы Махнёвского муниципального образования от 29.09.2010г. № 330 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта Махнёвского муниципального образования» (с изменениями от 22.11.2010 № 356, от 28.12.2011 № 135 , от 28.02.2013 № 313) следующие изменения:

1.1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта Махнёвского муниципального образования в следующей редакции (прилагается).

2. Настоящее Решение распространяется на правоотношения, возникающие с 01.04.2014г.

3. Настоящее Решение опубликовать в газете «Алапаевская искра» и разместить на официальном сайте Махнёвского муниципального образования в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

4. Контроль за выполнением настоящего Решения возложить на постоянную комиссию по экономической политике, бюджету, финансам и налогам (Н.Л.Голышев).

Глава муниципального образования И.М.Авдеев

Утверждено

Решением Думы Махнёвского

муниципального образования

 от 10.04.2014г. № 441

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ**

**УЧРЕЖДЕНИЙ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА**

 **МАХНЁВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта Махнёвского муниципального образования (далее - Положение), регулирует порядок оплаты труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта Махнёвского муниципального образования (далее - учреждения).

 2.Настоящее Положение разработано в соответствии с Постановлением Правительства Свердловской области от 27.12.2013г. № 1678-ПП «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников государственных учреждений Свердловской области, подведомственных Министерству физической культуры, спорта и молодежной политики Свердловской области, утвержденное Постановлением Правительства Свердловской области от 27.09.2010г. № 1390-ПП», Решением Думы Махнёвского муниципального образования от 09.09.2010г. № 325 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Махнёвского муниципального образования» и Распоряжением Правительства Свердловской области от 09.02.2009 № 82-РП «Об утверждении методических рекомендаций по разработке условий оплаты труда работников общеотраслевых должностей служащих и профессий рабочих государственных бюджетных учреждений Свердловской области».

3. Положение включает:

1) минимальные размеры окладов (должностных окладов);

2) наименование, условия осуществления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях»;

3) размеры повышающих коэффициентов к окладам и иные выплаты стимулирующего характера в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях», за счет всех источников финансирования и критерии их установления;

4) условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений.

4. Заработная плата работника учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

5. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

 6.Фонд оплаты труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта Махнёвского муниципального образования

формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств местного бюджета и средств, полученных от приносящей доход деятельности учреждения.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований местного бюджета, могут направляться муниципальным казённым учреждениям Махнёвского муниципального образования на выплаты стимулирующего характера.

7. Штатное расписание разрабатывается и утверждается руководителем муниципального учреждения по согласованию с главой Администрации Махнёвского муниципального образования, с начальником Финансового отдела Администрации Махнёвского муниципального образования и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

Глава 2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

8. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается с учетом:

1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

3) государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;

4) профессиональных квалификационных групп;

5) перечня выплат компенсационного характера;

6) перечня выплат стимулирующего характера;

7) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов;

8) мнения представительного органа работников учреждения;

9) профессиональных стандартов, стандартов спортивной подготовки по видам спорта;

10) положений Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012г. № 2190-р.

9. При определении размера оплаты труда работников учреждений учитываются следующие условия:

1) показатели квалификации (образование, общий стаж работы, стаж работы по специальности, наличие ученой степени (кандидат, доктор наук) по занимаемой должности, почетного звания, отраслевых наград);

2) условия труда, отклоняющиеся от нормальных;

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

10. 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 раздельно по каждой из должностей.

11. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам:

профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденные Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

профессиональные квалификационные группы должностей работников физической культуры и спорта, утвержденные Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.02.2012г. 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта»;

профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников, утвержденные Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп медицинских и фармацевтических работников»;

профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденные Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» и от 14.03.2008г. № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»;

профессиональные квалификационные группы должностей работников печатных средств массовой информации, утвержденные Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 18.07.2008г. № 342н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации»;

профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих, утвержденные Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

12. Руководитель учреждения в пределах имеющихся средств самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов) работникам с учетом сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, кроме того специалистам и служащим - с учетом уровня их профессионального образования.

13. Работникам учреждений, расположенных в поселках городского типа, рабочих поселках, сельских населенных пунктах, а также осуществляющим работу в обособленных структурных подразделениях учреждений, расположенных в поселках городского типа, рабочих поселках, сельских населенных пунктах, устанавливаются повышенные на 25 процентов размеры окладов (должностных окладов).

Указанное повышение образует новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы 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 окладов (должностных окладов) за работу в сельских населенных пунктах, рабочих поселках, поселках городского типа, представлен в приложении № 7 к настоящему Положению.

14. Положением предусмотрено установление работникам следующих повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам):

1) повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;

2) повышающий коэффициент квалификации;

3) персональный повышающий коэффициент.

Решение об установлении работникам повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) принимается руководителем учреждения.

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) не образует новый оклад (должностной оклад) работника и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

Выплаты по повышающим коэффициентам к окладу носят стимулирующий характер.

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах 15 - 17 настоящего Положения.

Порядок, размеры и условия применения повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) работников предусматриваются локальным актом учреждения.

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

Размеры по повышающим коэффициентам к окладу по занимаемой должности представлены в приложении № 1 к настоящему Положению.

16. Повышающие коэффициенты квалификации к окладам (должностным окладам) по должности «спортсмен», «спортсмен-инструктор» устанавливаются в зависимости от наличия спортивного разряда, спортивного звания.

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов квалификации составляют:

кандидат в мастера спорта - до 1,0;

мастер спорта России, гроссмейстер России - до 1,5;

мастер спорта России международного класса - до 2,0;

мастер спорта России международного класса - призер всероссийских соревнований - до 2,5;

мастер спорта России международного класса - призер международных соревнований - до 3,5.

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

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размере принимается руководителем персонально в отношении конкретного работника.

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

 Размеры персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

18. С учетом условий труда работникам учреждения рекомендуется устанавливать выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 9 настоящего Положения.

Работникам учреждения рекомендуется устанавливать стимулирующие выплаты в соответствии с главой 10 настоящего Положения.

Глава 3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

РУКОВОДИТЕЛЕЙ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ,

СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ

19. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

20. Размер окладов (должностных окладов) руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих устанавливается с учетом требований к уровню их профессионального образования и квалификации.

21. Руководителям структурных подразделений, специалистам и служащим устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам):

повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;

персональный повышающий коэффициент.

22. Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности устанавливаются согласно пункту 15 настоящего Положения.

23. Размеры окладов (должностных окладов) заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются работодателем на 5 - 10 процентов ниже оклада (должностного оклада) руководителя соответствующего структурного подразделения.

24. Для руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих локальным актом учреждения предусматривается применение персональных повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) согласно пункту 15 настоящего Положения.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

25. С учетом условий и результатов труда руководителям структурных подразделений, специалистам и служащим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 9 и 10 настоящего Положения.

Глава 4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ

26. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам медицинских работников учреждений устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников» согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

Средняя заработная плата среднего медицинского персонала учреждений физической культуры, спорта и молодежной политики должна составлять до 100 процентов от средней заработной платы в Свердловской области, медицинского персонала, имеющего высшее медицинское или иное высшее образование, - до 200 процентов от средней заработной платы в Свердловской области.

Повышение заработной платы работников учреждений физической культуры, спорта и молодежной политики производится поэтапно, с возможным привлечением на эти цели средств, получаемых за счет реорганизации неэффективных организаций и уменьшения неэффективных расходов.

27. Для медицинских работников учреждения локальным актом учреждения предусматривается применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу).

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 5,0.

28. С учетом условий и результатов труда медицинским работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 9 и 10 настоящего Положения.

Глава 5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ

29. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам работников культуры в учреждениях устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии" и от 14.03.2008г. № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии» согласно приложению № 3 к настоящему Положению.

30. Для работников культуры в учреждениях локальным актом предусматривается применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу).

Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

31. С учетом условий и результатов труда работникам культуры устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 9 и 10 настоящего Положения.

Глава 6. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ,

ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

ПО ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ

32. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, рекомендуется устанавливать на основе отнесения выполняемых ими работ к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению.

33. Для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, локальным актом учреждения предусматривается применение персональных повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам).

Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

34. С учетом условий и результатов труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 9 и 10 настоящего Положения.

Глава 7. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

РАБОТНИКОВ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА

35. Минимальные размеры должностных окладов работников физической культуры и спорта учреждения устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.02.2012г. № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта».

36. Работникам физической культуры и спорта учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам):

повышающий коэффициент квалификации;

персональный повышающий коэффициент.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента квалификации устанавливается по должности «спортсмен», «спортсмен-инструктор» к размерам окладов в зависимости от наличия спортивного разряда, спортивного звания в соответствии с пунктом 16 настоящего Положения.

37. Работникам физической культуры и спорта локальным актом учреждения предусматривается применение персональных повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам).

Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

38. С учетом условий и результатов труда работникам физической культуры и спорта устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 9 и 10 настоящего Положения.

Глава 8. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ,

ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА УЧРЕЖДЕНИЯ

39. Должностные оклады устанавливаются руководителям учреждений в зависимости от сложности труда, в том числе связанной с масштабом управления и особенностями деятельности и значимости учреждения, в соответствии с критериями, установленными Администрацией Махнёвского муниципального образования.

Предельный уровень соотношения заработной платы труда руководителей учреждений и средней заработной платы работников учреждений за отчетный год устанавливается в кратности от 1 до 3.

40. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителям в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

41. Должностные оклады заместителей руководителей и главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

42. Стимулирующие выплаты устанавливаются руководителю учреждения в зависимости от исполнения целевых показателей эффективности работы учреждения и результативности деятельности самого руководителя.

Размеры стимулирующих выплат руководителю учреждения, источники, порядок и условия их выплаты устанавливаются Администрацией Махнёвского муниципального образования.

 Систему критериев расчёта размера коэффициента кратности для определения размера оклада руководителя учреждения рассчитывается в соответствии с применением (приложения № 9).

 43. Порядок исчисления размера средней заработной платы работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта, для определения размера должностного оклада руководителя в соответствии с (приложением № 8).

44. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 9 и 10 настоящего Положения.

Решение о выплатах стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру принимается руководителем учреждения.

Глава 9. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ

ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

45. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым 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, утвержденного на соответствующий финансовый год, и средств, полученных от приносящей доход деятельности в соответствии с разрешением на осуществление приносящей доход деятельности.

47. Для работников учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

48. Выплаты компенсационного характера 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 пропорционально уменьшаются.

49. Выплата компенсационного характера работникам учреждения, занятым на работах с тяжелыми и вредными условиями труда, осуществляется в порядке, определенном статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации и Постановлением Правительства Российской Федерации от 20.11.2008г. № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда», по результатам аттестации рабочих мест в размере от 4 до 12 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

50. Всем работникам учреждений выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный в соответствии с Постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 02.07.1987г. № 403/20-155 «О размерах и порядке применения 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». Применение районного коэффициента не образует новых тарифных ставок и должностных окладов. Районный коэффициент начисляется ежемесячно на фактический месячный заработок работника, за исключением единовременных выплат, не предусмотренных системой оплаты труда учреждения, а также всех видов выплат по среднему заработку.

Работникам учреждений физической культуры, спорта и молодежной политики, расположенных в закрытых административно-территориальных образованиях, на основании Постановления Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Секретариата ВЦСПС от 21.11.1964г. № 544/32сс «Об утверждении районных коэффициентов к заработной плате работников просвещения, здравоохранения, жилищно-коммунального хозяйства, торговли, общественного питания и других отраслей народного хозяйства, занятых обслуживанием предприятий и организаций Государственного производственного комитета по среднему машиностроению СССР и Государственного комитета по использованию атомной энергии СССР» выплачивается районный коэффициент в размере 20 процентов.

51. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

52. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

53. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размеры доплат и порядок их установления определяются учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации и закрепляются в локальном нормативном акте учреждения, утвержденном руководителем учреждения, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

Размер доплаты и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

54. В непрерывно действующих учреждениях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или с согласия работника дополнительной оплатой в соответствии с действующим законодательством.

Дополнительная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за последующие часы - двойного. Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

55. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

56. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

57. Работникам отдельных учреждений (кроме руководителей, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам) в следующих размерах и случаях:

20 процентов - за работу со спортсменами - членами сборных спортивных команд Свердловской области с ограниченными возможностями здоровья.

Выплата производится работникам учреждения, которые непосредственно осуществляют занятия со спортсменами с ограниченными возможностями здоровья.

Перечень работников, в соответствии с которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам) согласно настоящему пункту, утверждается руководителем учреждения по согласованию главой Администрации Махнёвского муниципального образования.

58. Условия, размеры и порядок осуществления компенсационных выплат работникам устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с локальным актом учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников учреждения.

Размер выплаты конкретному работнику и срок компенсационных выплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

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

Глава 10. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ

ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

60. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу могут быть установлены следующие стимулирующие выплаты:

1) за качество выполняемых работ;

2) за выслугу лет;

3) за интенсивность и высокие результаты работы;

4) премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности в соответствии с разрешением на осуществление приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере без учета повышающих коэффициентов.

Объем средств на выплаты стимулирующего характера в структуре фонда оплаты труда учреждения должен составлять не менее 20 процентов и не более 30 процентов.

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

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

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

объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;

прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при увеличении стажа непрерывной работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права 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.

61. При установлении стимулирующих выплат учитываются следующие показатели оценки эффективности работы учреждения:

соблюдение требований по обеспечению безопасности предоставляемых услуг;

кадровое обеспечение основной деятельности;

выполнение государственного задания, установленного учредителем;

результативность деятельности;

использование инновационных методов в процессе деятельности;

дополнительное образование кадров.

62. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

63. Размеры стимулирующих выплат за качество выполнения работ устанавливаются работникам учреждений при:

соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований при выполнении работ - до 20 процентов;

соблюдении установленных сроков выполнения работ - до 20 процентов;

положительной оценке работы - до 20 процентов;

качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью, - до 20 процентов;

отсутствии дефектов при выполнении работ - до 20 процентов;

наличии присвоенного почетного звания, отраслевых наград по основному профилю профессиональной деятельности:

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 - 20 процентов;

за ведомственные награды, за спортивные звания «Мастер спорта России международного класса», «Мастер спорта СССР международного класса», «Гроссмейстер СССР», «Мастер спорта СССР» - 30 процентов;

за ученую степень кандидата наук, 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» - 40 процентов;

за ученую степень доктора наук или почетное звание, название которых начинается со слов «Народный», - 50 процентов.

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

При наличии нескольких оснований выплата определяется по одному (наивысшему) основанию.

64. Стимулирующая выплата за выслугу лет устанавливается работникам учреждения в целях укрепления кадрового состава.

Рекомендуемые размеры стимулирующих выплат за стаж работы в процентах от оклада (должностного оклада):

при выслуге лет от 1 до 5 лет - до 5 процентов;

при выслуге лет от 5 до 10 лет - до 10 процентов;

при выслуге лет от 10 до 15 лет - до 15 процентов;

при выслуге лет от 15 до 20 лет - до 20 процентов;

при выслуге лет свыше 20 лет - до 30 процентов.

Выслуга лет для работников учреждений исчисляется от общего количества лет, проработанных в учреждениях отрасли физической культуры, спорта и молодежной политики.

65. Стимулирующие выплаты к окладу (должностному окладу) за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам учреждения, непосредственно участвующим:

в выполнении важных и ответственных работ, мероприятий - до 50 процентов;

в обеспечении безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения - до 50 процентов;

в обеспечении высоких результатов работы в подготовке спортивных сборных команд Свердловской области - до 100 процентов. Перечень работников, непосредственно участвующих в обеспечении высоких результатов работы в подготовке спортивных сборных команд Свердловской области, утверждается руководителем учреждения по согласованию с главой Администрации Махнёвского муниципального образования.

66. В целях социальной защищенности работников учреждений и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах выделенных ассигнований на оплату труда муниципальному казённому учреждению, а также за счет средств от приносящей доход деятельности применяется премирование работников учреждений по итогам работы за месяц, квартал, год.

Условия, порядок и размер премирования определяются положением о премировании работников учреждения, утвержденным руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников учреждения.

При премировании учитываются:

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.

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

67. Руководитель учреждения вправе при наличии экономии финансовых средств на оплату труда оказывать работникам материальную помощь и осуществлять единовременные выплаты.

Размер материальной помощи и единовременных выплат устанавливается локальным актом учреждения, принятым руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников учреждения, и коллективным договором, соглашением.

Материальная помощь и единовременные выплаты выплачиваются на основании заявления работника.

Глава 11. 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, полученных от приносящей доход деятельности в соответствии с разрешением на осуществление приносящей доход деятельности.

69. Использование централизованных лимитов бюджетных обязательств осуществляется муниципальным казённым учреждением с учетом исполнения им целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых Администрацией Махнёвского муниципального образования.

Целевые показатели эффективности работы муниципальных учреждений содержат формализованные критерии определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Неиспользованные средства премиального фонда руководителя муниципального учреждения могут быть перераспределены и направлены на выплаты стимулирующего характера работникам данного учреждения, а также на премирование руководителей и (или) на стимулирующие выплаты работникам других подведомственных муниципальных учреждений.

Приложение № 1

к Положению об оплате труда работников

муниципальных учреждений физической культуры и

 спорта Махнёвского муниципального образования

Таблица 1

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ

ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ,

СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Перечень должностей |  Минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей |
| 1. | Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» | 2000 |
| 2. | Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | 3020 |
| 3. | Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | 4440 |
| 4. | Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» | 6240 |

Таблица 2

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗМЕРЫ

ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ К ОКЛАДУ

 (ДОЛЖНОСТНОМУ ОКЛАДУ)

ПО ЗАНИМАЕМОЙ ДОЛЖНОСТИ

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), рублей |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» |
| 1 квалификационный уровень | 0,1 |
| 2 квалификационный уровень | 0,2 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» |
| 1 квалификационный уровень | 0,1 |
| 2 квалификационный уровень | 0,2 |
| 3 квалификационный уровень | 0,3 |
| 4 квалификационный уровень | 0,4 |
| 5 квалификационный уровень | 0,5 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» |
| 1 квалификационный уровень | 0,1 |
| 2 квалификационный уровень | 0,2 |
| 3 квалификационный уровень | 0,3 |
| 4 квалификационный уровень | 0,4 |
| 5 квалификационный уровень | 0,5 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» |
| 1 квалификационный уровень | 0,1 |
| 2 квалификационный уровень | 0,2 |
| 3 квалификационный уровень | 0,3 |

Приложение № 3

к Положению об оплате труда работников

муниципальных учреждений физической культуры и

 спорта Махнёвского муниципального образования

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ

ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ

|  |  |
| --- | --- |
| Примерный перечень должностей |  Минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей |
| Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» |
| Аккомпаниатор, культорганизатор | 3340 |
| Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» |
| Администратор (старший администратор); библиотекарь; библиограф; методист библиотеки, клубного учреждения, музея; редактор музея; хранитель фондов; специалист по учетно-хранительской документации; специалист экспозиционного и выставочного отдела; звукооператор; концертмейстер; художник | 4040 |
| Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» |
| Заведующий отделом (сектором) музея | 4440 |

 Приложение № 4

к Положению об оплате труда работников

муниципальных учреждений физической культуры и

 спорта Махнёвского муниципального образования

МИНИМАЛЬНЫЙ РАЗМЕР ОКЛАДОВ

(ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) ПО КВАЛИФИКАЦИОННЫМ РАЗРЯДАМ

ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование квалификационного разряда | Минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей |
| 1 квалификационный разряд | 2000 |
| 2 квалификационный разряд | 2220 |
| 3 квалификационный разряд | 2460 |
| 4 квалификационный разряд | 2720 |
| 5 квалификационный разряд | 3020 |
| 6 квалификационный разряд | 3340 |
| 7 квалификационный разряд | 3680 |
| 8 квалификационный разряд | 4040 |

Приложение №5

 к Положению об оплате труда работников

муниципальных учреждений физической культуры и

 спорта Махнёвского муниципального образования

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ

ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Примерный перечень должностей | Минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей |
| 1 | 2 | 3 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта первого уровня |
| 1 квалификационный уровень | дежурный по спортивному залу; сопровождающий спортсмена-инвалида первой группы инвалидности | 3020 |
| 2 квалификационный уровень | спортсмен; спортсмен-ведущий | 3340 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня |
| 1 квалификационный уровень | инструктор по адаптивной физической культуре; инструктор по спорту; спортсмен-инструктор; тренер-наездник лошадей; техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники | 3680 |
| 2 квалификационный уровень | администратор тренировочного процесса; инструктор-методист по адаптивной физической культуре; инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций; медицинская сестра по массажу спортивной сборной команды Свердловской области; оператор видеосвязи спортивной сборной команды Свердловской области; тренер; тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре; хореограф | 4040 |
| 3 квалификационный уровень | инструктор-методист спортивной сборной команды Свердловской области по адаптивной физической культуре; начальник водной станции; начальник клуба (спортивного, спортивно-технического, стрелково-спортивного); начальник мастерской по ремонту спортивной техники и снаряжения; специалист по подготовке спортивного инвентаря; старшие: инструктор-методист по адаптивной физической культуре, инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций, тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре | 4440 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта третьего уровня |
| 1 квалификационный уровень | аналитик (по виду или группе видов спорта); врач по спортивной медицине спортивных сборных команд Свердловской области (по видам спорта); механик спортивной сборной команды Свердловской области; начальник отдела (по виду или группе видов спорта); специалист спортивной сборной команды Свердловской области (по виду спорта); тренер спортивной сборной команды Свердловской области (по виду спорта) | 4880 |
| 2 квалификационный уровень | начальник спортивной сборной команды Свердловской области (по виду спорта); старший тренер спортивной сборной команды Свердловской области (по виду спорта) | 5360 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта четвертого уровня |
| 1 квалификационный уровень | главный тренер спортивной сборной команды Свердловской области (по виду спорта); начальник управления (по виду или группе видов спорта) | 5780 |

 Приложение № 6

к Положению об оплате труда работников

муниципальных учреждений физической культуры и

 спорта Махнёвского муниципального образования

ПЕРЕЧЕНЬ

ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ, ОТНОСИМЫХ

К ОСНОВНОМУ ПЕРСОНАЛУ, ПО ВИДАМ УЧРЕЖДЕНИЙ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА

 МАХНЁВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование учреждений | Наименование должностей |
| 1 | 2 |
|  Муниципальное казённое учреждение «Махнёвский физкультурно-спортивный комплекс «Ермак» | дежурный по спортивному залу; механик по техническим видам спорта; техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники; инструктор по спорту; инструктор по физической культуре; инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций; старший инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций; спортивный судья; инструктор по адаптивной физической культуре; инструктор-методист по адаптивной физической культуре; старший инструктор-методист по адаптивной физической культуре; специалист |

 Приложение № 7

к Положению об оплате труда работников

муниципальных учреждений физической культуры и

 спорта Махнёвского муниципального образования

ПЕРЕЧЕНЬ

ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА

 МАХНЁВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ, КОТОРЫМ УСТАНАВЛИВАЕТСЯ ПОВЫШЕННЫЙ

НА 25 ПРОЦЕНТОВ РАЗМЕР ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ)

ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ

ЗА РАБОТУ В СЕЛЬСКИХ НАСЕЛЕННЫХ

ПУНКТАХ, РАБОЧИХ ПОСЕЛКАХ, ПОСЕЛКАХ ГОРОДСКОГО ТИПА

1. Начальники (заведующие) отделов, руководители структурных подразделений.

2. Заведующие секторами, филиалами, службами.

3. Главный инженер, главный энергетик, главный механик.

4. Специалисты всех категорий: инженер, инженер по охране труда, инженер по охране окружающей среды (эколог), менеджер по рекламе, менеджер проката, менеджер гостиницы, кассир, спасатель, медицинская сестра, фельдшер, врач, агент, секретарь, экономист, бухгалтер, техник, юрисконсульт, инструктор по спорту, художник, администратор и другие специалисты, предусмотренные квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

Приложение № 8

к Положению об оплате труда работников

муниципальных учреждений физической культуры и

 спорта Махнёвского муниципального образования

ПОРЯДОК

ИСЧИСЛЕНИЯ РАЗМЕРА СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА МАХНЁВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ, ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА

ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЯ

1. Настоящий Порядок устанавливает правила исчисления средней заработной платы работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта Махнёвского муниципального образования (далее - учреждение физической культуры и спорта) для определения размера должностного оклада руководителя.

2. При расчете средней заработной платы учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего и компенсационного характера работников учреждения физической культуры и спорта на одно физическое лицо за счет всех источников финансирования.

Расчет средней заработной платы работников учреждения физической культуры и спорта осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения физической культуры и спорта.

3. Средняя заработная плата работников учреждения физической культуры и спорта определяется путем деления суммы начисленной заработной платы за отработанное время в расчетном периоде на сумму среднемесячной численности учреждения физической культуры и спорта за все месяцы расчетного периода, предшествующего периоду установления должностного оклада руководителя учреждения физической культуры и спорта.

4. При определении среднемесячной численности работников учреждения физической культуры и спорта учитывается среднемесячная численность работников учреждения физической культуры и спорта, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников учреждения физической культуры и спорта, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников учреждения физической культуры и спорта, являющихся внешними совместителями.

5. Среднемесячная численность работников учреждения физической культуры и спорта, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников учреждения физической культуры и спорта, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 01 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников учреждения физической культуры и спорта, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников учреждения физической культуры и спорта, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников учреждения физической культуры и спорта, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники учреждения физической культуры и спорта, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении физической культуры и спорта на одной ставке, более одной ставки (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников учреждения как один человек (целая единица).

6. Работники учреждения физической культуры и спорта, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников учреждения физической культуры и спорта учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

1) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов - на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

38,5 часа - на 7,7 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,42 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

25 часов - на 5 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 4,17 часа (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

18 часов - на 3,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 3 часа (при шестидневной рабочей неделе);

2) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

7. Среднемесячная численность работников учреждения физической культуры и спорта, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с [пунктом 6](#Par18) настоящего Порядка.

 Приложение № 9

к Положению об оплате труда работников

муниципальных учреждений физической культуры и

 спорта Махнёвского муниципального образования

 Система критериев расчёта размера коэффициента кратности для определения размера оклада руководителя муниципального учреждения физической культуры и спорта

Махнёвского муниципального образования

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование показателей  |  Условия | Кол-во баллов для расчёта коэффициента кратности |
| 1. | Количество штатных тренеров: | За каждого:- с высшей категорией- с первой категорией- со второй категорией- без категории |   0,09  0,07  0,06  0,05  |
| 2. | Наличие программы развития учреждения |  |  0,50 |
| 3. | Наличие в учреждениях | Спортивно-оздоровительных групп и групп начальной подготовки (за каждую группу)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Учебно-тренировочных групп (за каждую группу )\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Групп спортивного совершенствования (за каждую группу)  |   0,02 0,05  0,06   |
| 4. | Наличие материальной базы  | За каждое:1.Административное здание2.Стадион 3.Крытый плавательный бассейн4.Каток5.Лыжная база6.Освещённая лыжная трасса7.Спортзал8.Стрелковый тир9.Складское помещение10.Подсобное помещение(котельная, гараж и другое)11.Тренажёрный зал12.Транспортное средство (автобус, автомашина, снегоход, трактор) |   0,03  0,03 0,03  0,03 0,03  0,03 0,03  0,03  0,03 0,03  0,03 0,03   |
| 5. | Количество филиалов при учреждении и структурных подразделениях | За каждый |  0,27 |
| 6. | Участие в спортивно-массовых мероприятиях различного уровняРоссийскоеОбластноеРайонное |  За участие |   0,10 0,09 0,08  |
| 7. | Количество занятых призовых мест в спортивно-массовых мероприятиях различного уровняРоссийское ОбластноеРайонное | За занятое призовое место |  0,10 0,09 0,08 |
| 8. | Наличие в учреждении обучающихся (занимающихся) с ограниченными возможностями здоровья  | За каждого обучающегося |  0,05 |
| 9. | Исполнение муниципального задания |  до 69% |  0,1 0,2 0,3 |
|  от 70 до 85 % |
|  от 86 до 100 % |
| 10. | Среднесписочная численность работников учреждения (человек)\* |  от 15-20 от 21-25 от 26-30 |  0,08 0,09 0,11 |

\*значение показателя принимается в соответствии с данными годовой статистической формы № П-4 «Сведения о численности, заработной плате и движении работников» за год, предшествующий году установления оклада, среднесписочная численность персонала учитывается без внешних совместителей.»

При расчёте размера коэффициента кратности для определения размера оклада руководителя учреждения, если размер превышает 3 балла считать коэффициент 3.