Бюллетень издается со 2 февраля 2008 года

Муниципальное средство массовой информации

органов местного самоуправления городского поселения Агириш



**Вестник**

**городского поселения Агириш**

*Выпуск № 88(820) 6 декабря 2023 г.*

**Официально**

Официальным опубликованием муниципальных правовых актов является их опубликование в бюллетене «Вестник городского поселения Агириш».

**Городское поселение Агириш**

**АДМИНИСТРАЦИЯ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

06 декабря 2023 г. № 312

О внесении изменений в постановление администрации

городского поселения Агириш от 09.02.2017 № 41 «О создании

межведомственной комиссии по признанию помещения жилым

помещением, жилого помещения пригодным (непригодным)

для проживания и многоквартирного дома аварийным и подлежащим

сносу или реконструкции, расположенных на территории

городского поселения Агириш»

В соответствии со ст. 14 Жилищного кодекса Российской Федерации, Постановлением правительства Российской федерации от 28.01.2006 № 47 «Об утверждении Положения о признании помещения жилым помещением, жилого помещения непригодным для проживания и многоквартирного дома аварийным и подлежащим сносу или реконструкции», руководствуясь Уставом городского поселения Агириш постановляю**:**

1. Внести в постановление администрации городского поселения Агириш от 09.02.2017 № 41 «О создании межведомственной комиссии по признанию помещения жилым помещением, жилого помещения пригодным (непригодным) для проживания и многоквартирного дома аварийным и подлежащим сносу или реконструкции, расположенных на территории городского поселения Агириш» следующие изменения:

1.1. Приложение 1

 изложить в новой редакции согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Опубликовать настоящее постановление в бюллетене «Вестник городского поселения Агириш» и разместить на официальном сайте администрации городского поселения Агириш.

3. Настоящее постановление вступает в силу с момента подписания.

4. Контроль исполнения настоящего постановления оставляю за собой.

 Глава городского поселения Агириш И.В. Ермолаева

#### В этом выпуске:

#### Постановление АГП

Приложение 1

к постановлению администрации

городского поселения Агириш

от 06.12.2023 № 312

**Состав**

**межведомственной комиссии по признанию помещения жилым помещением,
жилого помещения пригодным (непригодным) для проживания и многоквартирного дома аварийным и подлежащим сносу или реконструкции,
расположенных на территории городского поселения Агириш**

**Председатель межведомственной комиссии** – Глава городского поселения Агириш;

**Заместитель председателя межведомственной комиссии** – Заместитель главы городского поселения Агириш;

**Секретарь межведомственной комиссии** – Начальник отдела по организации деятельности администрации городского поселения Агириш;

**Члены межведомственной комиссии по согласованию:**

- Ведущий специалист по организации деятельности;

- Инженер-землеустроитель отдела по организации деятельности;

- Юрист отдела по организации деятельности;

- Начальник Территориального отдела Управления Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека по ханты-Мансийскому автономному округу – Югре и в г. Югорске и Советском районе (по согласованию);

- Главный специалист отдела информационного обеспечения градостроительной деятельности (ИСОГД) управления архитектуры и градостроительства администрации Советского района(по согласованию);

- Начальник Няганского отдела инспектирования, отдела контроля за градостроительной деятельностью муниципальных образований и организации регионального государственного строительного надзора (по согласованию).

**Городское поселение Агириш**

**АДМИНИСТРАЦИЯ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

«05» декабря 2023 г. № 310/НПА

Об утверждении Положения по оплате и стимулированию

труда работников культуры и спорта МБУ Культурно-

спортивный комплекс «Современник» городского

поселения Агириш

В соответствии со статьями 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом Российской Федерации от 06.10.2003 №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 03.11.2016 № 431-п «О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа - Югры», Уставом городского поселения Агириш, в целях совершенствования существующих систем оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры:

1. Утвердить Положение об оплате и стимулировании труда работников культуры МБУ Культурно-спортивный комплекс «Современник» городского поселения Агириш, согласно приложению 1.

2. Утвердить Положение об оплате и стимулировании труда работников спорта МБУ Культурно-спортивный комплекс «Современник» городского поселения Агириш, согласно приложению 2.

3. Признать утратившими силу:

1) постановление администрации городского поселения Агириш от 29.12.2016 № 173/НПА «Об утверждении Положения об оплате и стимулировании труда работников культуры и спорта МБУ Культурно-спортивный комплекс «Современник» г. п.Агириш»;

3) постановление администрации городского поселения Агириш от 01.03.2018 № 47/НПА «О внесении изменений и дополнений в постановление администрации городского поселения Агириш от 29.12.2016 № 173/НПА «Об утверждении Положения об оплате и стимулировании труда работников культуры и спорта МБУ Культурно-спортивный комплекс «Современник» г. п.Агириш»;

3) постановление администрации городского поселения Агириш от 01.03.2018 № 47/НПА «О внесении изменений и дополнений в постановление администрации городского поселения Агириш от 29.12.2016 № 173/НПА «Об утверждении Положения об оплате и стимулировании труда работников культуры и спорта МБУ Культурно-спортивный комплекс «Современник» г. п.Агириш»;

4) постановление администрации городского поселения Агириш от 30.05.2019 № 106/НПА «О внесении изменений и дополнений в постановление администрации городского поселения Агириш от 29.12.2016 № 173/НПА «Об утверждении Положения об оплате и стимулировании труда работников культуры и спорта МБУ Культурно-спортивный комплекс «Современник» г. п.Агириш»;

5) постановление администрации городского поселения Агириш от 19.03.2020 № 71/НПА «О внесении изменений и дополнений в постановление администрации городского поселения Агириш от 29.12.2016 № 173/НПА «Об утверждении Положения об оплате и стимулировании труда работников культуры и спорта МБУ Культурно-спортивный комплекс «Современник» г. п.Агириш»;

6) постановление администрации городского поселения Агириш от 13.05.2021 № 145/НПА «О внесении изменений и дополнений в постановление администрации городского поселения Агириш от 29.12.2016 № 173/НПА «Об утверждении Положения об оплате и стимулировании труда работников культуры и спорта МБУ Культурно-спортивный комплекс «Современник» г. п.Агириш»;

7) постановление администрации городского поселения Агириш от 26.05.2022 № 156 «О внесении изменений в постановление администрации городского поселения Агириш от 29.12.2016 № 173/НПА «Об утверждении Положения об оплате и стимулировании труда работников культуры и спорта МБУ Культурно-спортивный комплекс «Современник» г. п.Агириш»;

8) постановление администрации городского поселения Агириш от 30.06.2022 № 202/НПА «О внесении изменений в постановление администрации городского поселения Агириш от 29.12.2016 № 173/НПА «Об утверждении Положения об оплате и стимулировании труда работников культуры и спорта МБУ Культурно-спортивный комплекс «Современник» г. п.Агириш»;

9) постановление администрации городского поселения Агириш от 08.12.2022 № 375/НПА «О внесении изменений в постановление администрации городского поселения Агириш от 29.12.2016 № 173/НПА «Об утверждении Положения об оплате и стимулировании труда работников культуры и спорта МБУ Культурно-спортивный комплекс «Современник» г. п.Агириш»;

10) постановление администрации городского поселения Агириш от 24.01.2023 № 26 «О внесении изменений в постановление администрации городского поселения Агириш от 29.12.2016 № 173/НПА «Об утверждении Положения об оплате и стимулировании труда работников культуры и спорта МБУ Культурно-спортивный комплекс «Современник» г. п.Агириш»;

11) постановление администрации городского поселения Агириш от 30.10.2023 № 272/НПА «О внесении изменений в постановление администрации городского поселения Агириш от 29.12.2016 № 173/НПА «Об утверждении Положения об оплате и стимулировании труда работников культуры и спорта МБУ Культурно-спортивный комплекс «Современник» г. п.Агириш».

3. Опубликовать настоящее постановление в бюллетене «Вестник городского поселения Агириш» и разместить на официальном сайте администрации городского поселения Агириш.

4. Настоящее постановление вступает в силу с момента официального опубликования и распространяет свое действие с 01 декабря 2023 года.

5. Контроль за исполнением настоящего распоряжения возложить на директора МБУ КСК «Современник» городского поселения Агириш.

Глава городского поселения Агириш И.В.Ермолаева

Приложение 1

к постановлению

администрации городского поселения Агириш

от 05.12.2023 № 310/НПА

Положение

об оплате и стимулировании труда работников культуры

МБУ Культурно-спортивный комплекс «Современник» г. п.Агириш

(далее Положение)

**1. Общие положения**

 1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных администрации городского поселения Агириш (далее Положение) разработано в соответствии со статьями 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 03.11.2016 № 431-п «О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа - Югры», приказом Департамента культуры Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 01.03.2017 № 1-нп «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников государственных учреждений культуры Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, подведомственных Департаменту культуры Ханты-Мансийского автономного округа – Югры» (с изменениями от 31.05.2017), постановлением Администрации Советского района от 11.12.2017 г. № 2519/НПА «Об утверждении Положения об оплате труда работникам муниципальных учреждений культуры, подведомственных Департаменту социального развития администрации Советского района», другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и устанавливает систему оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных администрации городского поселения Агириш (далее администрация поселения) и включает в себя:

1) основные условия оплаты труда;

2) порядок и условия осуществления компенсационных выплат;

3) порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления;

4) порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера;

5) иные выплаты;

6) порядок формирования фонда оплаты труда учреждения;

 1.2. В настоящем Положении используются следующие определения:

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

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

 3) квалификация работника – уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника;

 4) должностной оклад (оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих, иных выплат, предусмотренных настоящим Положением (далее – оклад);

 5) компенсационные выплаты – выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на работах с особыми условиями труда, отклоняющимися от нормальных;

 6) стимулирующие выплаты - выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрения за высокие результаты труда;

 7) иные выплаты – выплаты, предусматривающие особенности системы оплаты труда в случаях и в порядке, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, автономного округа.

1.3. Заработная плата работника учреждения состоит из:

1) должностного оклада (оклада);

2) компенсационных выплат;

3) стимулирующих выплат;

4) иных выплат, предусмотренных законодательством, и настоящим Положением.

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

1.5. Размер минимальной заработной платы устанавливается с учетом величины прожиточного минимума трудоспособного населения, установленного в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре.

1.6. В целях недопущения выплаты заработной платы ниже минимального размера заработной платы в автономном округе руководитель учреждения осуществляет ежемесячные доплаты работникам, размер заработной платы которых не достигает указанной величины, при условии полного выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени.

 1.7. Руководитель учреждения несет ответственность за нарушение предоставления гарантий по оплате труда работнику в соответствии с действующим законодательством.

**2. Основные условия оплаты труда**

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденными:

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» согласно таблице 1 настоящего Положения;

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» согласно таблице 2 настоящего Положения;

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 № 121-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии» согласно таблице 3 настоящего Положения;

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» согласно таблице 4 настоящего Положения;

профессиональными стандартами.

Таблица 1

**Профессиональные квалификационные группы должностей**

**работников культуры, искусства и кинематографии и размеры окладов**

|  |
| --- |
| **Профессиональная квалификационная группа** |
| Внутридолжностные квалификационные категории | Наименование должностей | Размеры окладов (должностных окладов) (рублей) |
| **«Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»** |
| Без квалификационной категории | Руководитель кружка, костюмер | 6696 |
| Первая категория | Руководитель кружка, костюмер | 7366 |
| **«Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»** |
| Без квалификационной категории | Звукооператор, кинооператор, художник-декоратор, специалист по информационным ресурсам | 9236 |
| Вторая категория | Звукооператор, кинооператор, художник-декоратор, специалист по информационным ресурсам | 9700 |
| **«Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»** |
| Без квалификационной категории | Художественный руководитель, заведующий отделом по культурно-массовой работе, специалист по работе с детьми и подростками, специалист по работе с молодежью, балетмейстер, руководитель клубного формирования, руководитель любительского объединения | 11643 |
| Вторая категория | Художественный руководитель, заведующий отделом по культурно-массовой работе, специалист по работе с детьми и подростками, специалист по работе с молодежью, балетмейстер, руководитель клубного формирования, руководитель любительского объединения | 12807 |
| Первая категория | Художественный руководитель, заведующий отделом по культурно-массовой работе, специалист по работе с детьми и подростками, специалист по работе с молодежью, балетмейстер, руководитель клубного формирования, руководитель любительского объединения | 14554 |

Таблица 2

**Профессиональные квалификационные группы должностей**

**общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих и размеры окладов (должностных окладов)**

|  |
| --- |
| Профессиональная квалификационная группа |
| Квалификационные уровни (квалификационные категории) | Наименование должностей | Размеры окладов (должностных окладов)(рублей) |
| **«Общеотраслевые должности служащих первого уровня»** |
| 1 квалификационный уровень | Кассир | 4606 |
| **«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»** |
| 1 квалификационный уровень | Гардеробщик | 4761 |

2.2. Изменение квалификационного уровня, должностной категории работника устанавливается локальным актом учреждения в соответствии с требованиями к квалификации по занимаемой должности.

2.3. Для артистического и художественного персонала, установление оклада (должностного оклада) которых производится в зависимости от нормы выступлений (постановок), при перевыполнении установленной нормы размер оклада (должностного оклада) возрастает пропорционально ее перевыполнению.

2.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выполненного объема работ либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по должности, занимаемой по основной работе и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

Ограничения, установленные для минимального размера заработной платы, не распространяются на оплату труда работников, работающих по совместительству и на условиях неполного рабочего времени.

2.5. Финансирование расходов, направленных на оплату труда работников учреждений, осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета городского поселения Агириш, средств субсидий, направленных на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

Таблица 3

**Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих и размеры окладов (должностных окладов)**

|  |
| --- |
| Профессиональная квалификационная группа |
| № п/п |  Квалификационные уровни (квалификационные категории) | Наименование должностей | Разряд работника в соответствии с ЕТКС работ профессий рабочих | Размеры окладов (должностных окладов)(рублей) |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| **1.** | **«Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»** |
| 1.1. | 1 квалификационный уровень | Дворник, уборщик служебных помещений | 1 разряд  | 4783 |
| **2.** | **«Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»** |
| 2.1. | 1 квалификационный уровень | Рабочий по обслуживанию зданий | 4 разряд  | 5311 |
| 2.3. | 2 квалификационный уровень | Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования | 6 разряд  | 6015 |

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

1) устанавливать по должностям, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различные размеры окладов (должностных окладов), а также устанавливать диапазоны размеров окладов (должностных окладов) по должностям работников с равной сложностью труда;

2) переносить должности служащих в другие квалификационные уровни, изменять порядок регулирования продолжительности рабочего времени.

2.7. В локальных нормативных актах учреждения, штатном расписании учреждения, а также при заключении трудовых договоров с работниками учреждения, наименования должностей руководителей, специалистов, служащих и рабочих должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов, служащих и рабочих, предусмотренных Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) соответствующими положениями профессиональных стандартов.

**3. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат**

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

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

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

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

3.2. Выплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со

статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда и сокращения количества рабочих мест, не соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, разрабатывает программу действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда в соответствии с

Федеральным законом от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда".

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

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

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

статьями 149 -

154 Трудового кодекса Российской Федерации. Ее вид, размер и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.4. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьями 315-317 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 09.12.2004 № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа - Югры».

3.5. Компенсационные выплаты начисляются к окладу (должностному окладу) работника и не учитываются для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

3.6. Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже размеров, установленных

Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашениями и коллективными договорами.

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

Таблица 4

**Перечень и размеры компенсационных выплат**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N п/п  | Наименование выплаты  | Размер выплаты  | Условия осуществления выплаты (фактор, обусловливающий получение выплаты)  |
| 1  | 2  | 3  | 4  |
| 1.  | Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда  | не менее 4% от оклада (должностного оклада)  | Заключение специальной оценки условий труда. Выплата осуществляется в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.  |
| 2.  | Доплата за совмещение профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором  | до 50% к окладу (должностному окладу) работника  | Выплата осуществляется в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации и не учитывается для исчисления других компенсационных выплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях  |
| 3.  | Доплата за выполнение сверхурочной работы  | в полуторном размере - за первые два часа работы; в двойном размере - за последующие часы. Расчет производится от части оклада (должностного оклада), приходящейся на один час работы, включая все компенсационные и стимулирующие выплаты  | Выплата осуществляется в соответствии со статьей 152 ТК РФ, с учетом постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 27 июня 2023 года N 35-П. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно  |
| 4.  | Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни  | по согласованию сторон в размере: Работа в выходной и нерабочий праздничный день работникам учреждения оплачивается в одинарном размере с предоставлением дополнительного времени отдыха или в двойном размере, по выбору работника. Величина оплаты труда за работу в выходной и нерабочий праздничный день исчисляется исходя из месячного фонда оплаты труда, установленного работнику на дату, предшествующую работе в выходной и нерабочий праздничный день, и с учетом фактически отработанного времени в выходной и нерабочий праздничный день (в днях и/или часах). Работодатель ведет учет рабочего времени, отработанного работниками в выходные и нерабочие праздничные дни. Основанием для оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни является письменный приказ работодателя о привлечении к работе работника в выходные и нерабочие праздничные дни (с указанием времени работы) и табель учета рабочего времени. Основанием для предоставления дополнительного времени отдыха работнику за отработанное время в выходные и нерабочие праздничные дни является письменный приказ работодателя.  | Выплата осуществляется в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 28.06.2018 N 26-П  |
| 5.  | Доплата за работу в ночное время  | 20% от оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время с 22 часов до 6 часов  | Выплата осуществляется в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время" и не учитывается для исчисления других компенсационных выплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях  |
| 6.  | Районный коэффициент к заработной плате  | 1,7  | Выплаты устанавливаются в соответствии со статьями 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации и решением Думы города Покачи "О Положении о дополнительных гарантиях и компенсациях для работников органов местного самоуправления и муниципальных учреждений города Покачи"  |
| 7.  | Процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях  | до 50%  |  |

**4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера, критерии их установления**

4.1.В целях поощрения работников учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

2) выплата за качество выполняемых работ;

3) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

4) премиальные выплаты по итогам работы за год.

4.2.Стимулирующие выплаты должны отвечать основным целям деятельности учреждения и показателям оценки эффективности деятельности работника учреждения.

4.3. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы характеризуются степенью напряженности в процессе труда и устанавливается за:

1) высокую результативность работы;

2) участие в выполнении важных работ, мероприятий;

3) обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от должностного оклада или ставки заработной платы работника или в абсолютном размере.

Выплата устанавливается на срок не более года.

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

1) особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения);

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

3) выполнение работником учреждения важных работ, не определенных трудовым договором.

4.5. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается персонально по каждому работнику в соответствии с показателями оценки эффективности деятельности работников учреждения. Выплата устанавливается в порядке, сроках и размерах, утвержденных коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, в соответствии с требованиями администрации городского поселения Агириш

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в процентах от оклада (должностного оклада).

4.6.В целях объективного решения о выплате за интенсивность и высокие результаты работы руководителем учреждения создается комиссия по оценке результатов деятельности работников учреждения. Комиссия состоит из четырех квалифицированных специалистов учреждения. Согласно критериям оценивания качества труда (таблица 5) решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается приказ руководителя учреждения о выплате за интенсивность и высокие результаты работы.

 Таблица 5

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Критерии | Размер премирования (в % к должностному окладу) | Периодичность |
| **Заведующий сектором по работе с детьми и подростками, заведующий сектором по работе с молодежью, руководитель любительских объединений, руководитель клубного формирования, руководитель кружка, балетмейстер** |
| **Выплата за интенсивность и высокие результаты работы** |
| 1 | Подготовка, проведение и участие во внеплановых мероприятиях | 5% | Ежемесячно |
| 2 | Выполнение работы с проявлением инициативы, творчества, с применением в работе современных форм и методов организации труда |  5% | Ежемесячно |
| 3 | Выполнение работником важных работ, не определенных трудовым договором, качественное выполнение разовых поручений |  5% | Ежемесячно |
| 4 | Работа с общественными организациями |  5% | Ежемесячно |
| 5 | Наличие творческой инициативы в реализации проектов учреждения, повышение квалификации |  5% | Ежемесячно |
| 6 | Разработка положений, методических рекомендаций  | 5%  | Ежемесячно |
| 7 | Внедрение авторских разработок (проектов), повышающих эффективность и результативность работы  | 10%  | Ежемесячно |
| 8 | Получение грантов: - международных - всероссийских - региональных - районных  | 30 % 20 % 15 % 10 %  | Ежемесячно |
| 9 | Участие в семинарах и конференциях - районных - окружных - всероссийских  | 5% 10% 15%  | Ежемесячно |
| 10 | Участие в конкурсах, фестивалях, мероприятиях и выставках - районных - окружных -всероссийских лауреаты, дипломанты I, II, III степеней: -районных -региональных - всероссийских  | 5% 10% 15% 10% 15% 20%  | Ежемесячно |
| 11 | Участие в дистанционных конкурсах, фестивалях, мероприятиях и выставках - районных - окружных -всероссийских лауреаты, дипломанты I, II, III степеней: -районных -региональных - всероссийских  | 5% 10% 15% 10% 15% 20%  | Ежемесячно |
| 12 | Наличие авторских постановок, аранжировок, инсценировок  | 10 %  | Ежемесячно |
| 13 | Участие в качестве аккомпаниатора в мероприятиях  | 5%  | Ежемесячно |
| 14 | Количество проведенных семинаров, мастер-классов, творческих лабораторий, стажировок  | 10%  | Ежемесячно |
| 15 | Количество и качество культурно - досуговых мероприятий для детей и подростков (не менее 30 % от общего количества мероприятий)  | 5%  | Ежемесячно |
| 16 | Реализация маркетинговых проектов в сфере культурно - досуговой деятельности (опросы населения, анкетирование, тестирование), подкрепленное аналитическим материалом  | 10%  | Ежемесячно |
| 17 | Выполнение работы, не входящей в должностные обязанности (изготовление декораций, пошив костюмов и т.д.)  | 10%  | Ежемесячно |
| 18 | Наличие коллективов со званием "Народный (образцовый) самодеятельный коллектив"  | 10%  | Ежемесячно |
| 19 | Наполнение информацией сайта, социальных сетей | До 5%  | Ежемесячно |
|  20 | Подготовка победителей конкурсов, фестивалей, смотрах, выставках (за каждого исполнителя, коллектива) | Районные – 5% | По итогам участия |
| Окружные – 10% |
| Всероссийские - 15% |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Критерии | Размер премирования (в % к должностному окладу) | Периодичность |
| **Художественный руководитель** |
| 1 | Подготовка, проведение и участие во внеплановых мероприятиях | 5% | Ежемесячно |
| 2 | Выполнение работы с проявлением инициативы, творчества, с применением в работе современных форм и методов организации труда |  5% | Ежемесячно |
| 3 | Выполнение работником важных работ, не определенных трудовым договором, качественное выполнение разовых поручений |  5% | Ежемесячно |
| 4 | Получение грантов: -международных - всероссийских - региональных - районных | 30% 20% 15%  10% | Ежемесячно |
| 5 | Наличие творческой инициативы в реализации проектов учреждения, повышение квалификации |  5% | Ежемесячно |
| 6 | Участие в выставках, семинарах, конференциях:  |  Районные – 5%Окружные – 10%Всероссийские - 15% | По итогам участия |
| 7 | Наличие коллективов со званием "Народный (образцовый) самодеятельный коллектив" (1 и более)  | 5% (за каждый коллектив) | Ежемесячно |
| 8 | Участие в конкурсах, фестивалях, смотрах (1 и более) - районных - региональных - всероссийских лауреаты, дипломанты I, II, III степеней (1 и более): -районных -региональных - всероссийских  | 5% 10% 15% 10% 15% 20%  | По итогам участия |
| 9 | Участие в дистанционных конкурсах, фестивалях, мероприятиях и выставках - районных - окружных -всероссийских лауреаты, дипломанты I, II, III степеней: -районных -региональных - всероссийских  | 5% 10% 15% 10% 15% 20%  | По итогам участия |
| 10 | Подготовка победителей конкурсов, фестивалей, смотрах, выставках (за каждого исполнителя, коллектива)  | Районные-5%Окружные – 10%Всероссийские - 15% | По итогам участия  |
| 11 | Сольные концертные выступления коллективов  | 5%  | Ежемесячно |
| 12 | Наполнение информацией сайта, социальных сетей | До 5%  | Ежемесячно |
| 13 | Организация, проведение и участие в мероприятиях, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения  | 10%  | Ежемесячно |
| 14 | Количество проведенных семинаров, мастер-классов, творческих лабораторий, стажировок  | 10%  | Ежемесячно |
| 15 | Реализация маркетинговых проектов в сфере культурно - досуговой деятельности (опросы населения, анкетирование, тестирование), подкрепленное аналитическим материалом  | 10%  | Ежемесячно |
| 16 | Внедрение авторских разработок (проектов), повышающих эффективность и результативность работы  | 10 %  | Ежемесячно |
| 17 | Участие в издательской деятельности МКУ "КСЦ «Современник" г.п.Агириш | 5%  | Ежемесячно |
| 18 | Наличие авторских постановок, аранжировок, инсценировок и прочее  | До 10%  | Ежемесячно |
| 19 | Подготовка победителей конкурсов, фестивалей, смотрах, выставках (за каждого исполнителя, коллектива) | Районные – 5% | По итогам участия |
| Окружные – 10% |
| Всероссийские - 15% |
|  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Критерии | Размер премирования (в % к должностному окладу) | Периодичность |
| **Заведующий отделом по культурно-массовой работе** |
| 1 | Подготовка, проведение и участие во внеплановых мероприятиях | 5% | Ежемесячно |
| 2 | Выполнение работы с проявлением инициативы, творчества, с применением в работе современных форм и методов организации труда |  5% | Ежемесячно |
| 3 | Выполнение работником важных работ, не определенных трудовым договором, качественное выполнение разовых поручений |  5% | Ежемесячно |
| 4 | Работа с общественными организациями |  5% | Ежемесячно |
| 5 | Наличие творческой инициативы в реализации проектов учреждения, повышение квалификации |  5% | Ежемесячно |
| 6 | Разработка положений, методических рекомендаций  | 5%  | Ежемесячно |
| 7 | Внедрение авторских разработок (проектов), повышающих эффективность и результативность работы  | 10%  | Ежемесячно |
| 8 | Получение грантов: - международных - всероссийских - региональных - районных  | 30 % 20 % 15 % 10 %  | Ежемесячно |
| 9 | Участие в семинарах и конференциях - районных - окружных - всероссийских  | 5% 10% 15%  | Ежемесячно |
| 10 | Участие в конкурсах, фестивалях, мероприятиях и выставках - районных - окружных -всероссийских лауреаты, дипломанты I, II, III степеней: -районных -региональных - всероссийских  | 5% 10% 15% 10% 15% 20%  | Ежемесячно |
| 11 | Участие в дистанционных конкурсах, фестивалях, мероприятиях и выставках - районных - окружных -всероссийских лауреаты, дипломанты I, II, III степеней: -районных -региональных - всероссийских  | 5% 10% 15% 10% 15% 20%  | Ежемесячно |
| 12 | Наличие авторских постановок, аранжировок, инсценировок  | 10 %  | Ежемесячно |
| 13 | Участие в качестве аккомпаниатора в мероприятиях  | 5%  | Ежемесячно |
| 14 | Количество проведенных семинаров, мастер-классов, творческих лабораторий, стажировок  | 10%  | Ежемесячно |
| 15 | Количество и качество культурно - досуговых мероприятий для детей и подростков (не менее 30 % от общего количества мероприятий)  | 5%  | Ежемесячно |
| 16 | Реализация маркетинговых проектов в сфере культурно - досуговой деятельности (опросы населения, анкетирование, тестирование), подкрепленное аналитическим материалом  | 10%  | Ежемесячно |
| 17 | Выполнение работы, не входящей в должностные обязанности (изготовление декораций, пошив костюмов и т.д.)  | 10%  | Ежемесячно |
| 18 | Наличие коллективов со званием "Народный (образцовый) самодеятельный коллектив"  | 10%  | Ежемесячно |
| 19 | Наполнение информацией сайта, социальных сетей | До 5%  | Ежемесячно |

|  |
| --- |
| **Звукооператор** |
| 1 | Работа с общественными организациями, а также предприятиями и учреждениями, находящимися на территории поселения | до 10% | Ежемесячно |
| 2 | Внедрение новых форм и методов работы  | до 10 % | Ежемесячно |
| 3 | Выполнение работы, не входящей в должностные обязанности | до 10% | Ежемесячно |
| 4 | Работа над самообразованием. Повышение квалификации  | До 5%  | Ежемесячно |
| 5 | Получение грантов: - международных - всероссийских - региональных - районных  | До 30 % До 20 % До 15 % До 10%  | Ежемесячно |
| 6 | Оперативность, творческая инициатива и активность в методическом сопровождении мероприятий  | До 10%  | Ежемесячно |
| 7 | Оперативное исполнение сверхплановых заданий  | До 10%  | Ежемесячно |
| 8 | Наполнение информацией сайта, социальных сетей  | До 5 %  | Ежемесячно |
| 9 | Наличие творческой инициативы  | До 10%  | Ежемесячно |
| **Кинооператор** |
| 1 | Внедрение новых форм и методов работы  | до 10% | Ежемесячно |
| 2 | Выполнение работы, не входящей в должностные обязанности | до 10% | Ежемесячно |
| 3 | Работа над самообразованием. Повышение квалификации  | До 5%  | Ежемесячно |
| 4 | Получение грантов: - международных - всероссийских - региональных - районных  | До 30 % До 20 % До 15 % До 10%  | Ежемесячно |
| 5 | Оперативное исполнение сверхплановых заданий  | До 10%  | Ежемесячно |
| 6 | Наполнение информацией сайта, социальных сетей  | До 5 %  | Ежемесячно |
| 7 | Наличие творческой инициативы  | До 10%  | Ежемесячно |
| **Художник-декоратор** |
| 1 | Выполнение наиболее сложных работ по эскизам  | до 10% | Ежемесячно |
| 3 | Оперативное исполнение сверхплановых заданий | до 10 % | Ежемесячно |
| 4 | Внедрение новых форм и методов работы  | До 10 % | Ежемесячно |
| 5 | Наличие инициативы | До 10 % | Ежемесячно |
| 6 | Участие в проведении массовых масштабных мероприятиях, народных гуляниях. | До 10 % | Ежемесячно |
| **Костюмер** |
| 1 | Оперативное исполнение сверхплановых заданий | До 10 % | Ежемесячно |
| 2 | Выполнение наиболее сложных работ по эскизам |  До 20 % | Ежемесячно |
| 3 | Внедрение новых форм и методов работы  | До 10 % | Ежемесячно |
| 4 | Наличие инициативы | До 10 % | Ежемесячно |
| **Кассир** |
| 1 | Оперативное исполнение сверхплановых заданий  | До 10 % | Ежемесячно |
| 2 | Участие в проведении массовых масштабных мероприятиях, народных гуляниях. | До 10 % | Ежемесячно |
| 3 | Внедрение новых форм и методов работы  | До 10 % | Ежемесячно |
| 4 | Наличие инициативы | До 10 % | Ежемесячно |

4.7. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на срок не более одного года. Конкретный размер выплаты за интенсивность, высокие результаты работ определяется в процентах от оклада (должностного оклада) работника и устанавливается персонально по каждому работнику.

4.8. При установлении выплат за интенсивность, высокие результаты работ и качество выполняемых работ необходимо учитывать, что максимально возможный размер ежемесячной стимулирующей выплаты при суммировании не должен превышать размера, установленного в таблице 6 настоящего Положения.

 Таблица 6

**Перечень, размеры и условия осуществления стимулирующих выплат**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование выплаты | Диапазон выплаты | Условия осуществления выплаты | Периодичность осуществления выплаты |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. | Выплата за интенсивность и высокие результаты работы, выплата за качество  выполняемых работ | До 30 % (от оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы  | Устанавливается за:участие в выполнении важных работ, мероприятий;интенсивность и напряженность работы;организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения);систематическое досрочное выполнение работы с проявлением инициативы, творчества, с применением современных форм и методов организации труда;выполнение работником учреждения важных работ, не определенных трудовым договором, а также в соответствии с условиями установленными локальным нормативным актом учреждения;персональный вклад в общие результаты деятельности учреждения | Ежемесячнов соответствиис показателями эффективности деятельности работников учреждения |
| до 5% | Лауреаты, дипломанты, I,II,III степеней районных конкурсов, фестивалей, проектов | Ежемесячно, устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение  |
| до 5,4% | Лауреаты, дипломанты, I,II,III степеней международных, областных, региональных, окружных конкурсов, фестивалей, проектов | Ежемесячно, устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение |
| до 3% | Лауреаты, дипломанты, I,II,III степеней городских конкурсов, фестивалей, проектов, за исключением поселений Советского района (г.п.Пионерский, г.п.Малиновский, г.п.Таежный, г.п.Зеленоборск, г.п.Агириш, г.п.Коммунистический, с.п.Алябъево)  | Ежемесячно, устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение |
| 2. | Выплата за выслугу лет | 30% | при выслуге лет свыше 15 лет | Ежемесячно |
| 20% | при выслуге лет от 10 до 15 лет |
| 15% | при выслуге лет от 5 до 10 лет |
| 10% | при выслуге лет от 3 до 5 лет |
| 5% | При выслуге лет от 1 года до 3 лет |
| 3. | Премиальная выплата по итогам работы за год | до 100% месячного фонда оплаты труда работника | Устанавливается в соответствии с выполнением поставленных задач и показателей, за качественное и своевременное оказание муниципальных услуг, выполнение муниципального задания | за счет экономии средств |

4.9. Стимулирующие выплаты, кроме выплат за выслугу лет снижаются при наличии показателей, за которые производится снижение размера в соответствии с таблицей 7 настоящего Положения.

Таблица 7

**Примерный перечень показателей, за которые производится снижение размера стимулирующих выплат**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели, за которые производится снижение размера стимулирующих выплат | Процент снижения за каждый случай упущения (в процентах от максимального размера) |
| 1. | Некачественное, несвоевременное выполнение основных функций и должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка и оформление документов | до 5 % (за каждый факт нарушения) |
| 2. | Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений и поручений | до 5 % (за каждый факт нарушения) |
| 3. | Неквалифицированное рассмотрение заявлений, писем, жалоб от организаций и граждан | до 5 % |
| 4. | Нарушение сроков предоставления установленной отчетности, представление неверной информации | до 5 % (за каждый факт нарушения) |
| 5. | Невыполнение поручения руководителя | до 5 % (за каждый факт нарушения) |
| 6. | Отсутствие контроля за работой подчиненных служб, работников | до 5 %  |
| 7. | Слабая интенсивность труда (систематическое отставание от общего темпа коллективного труда, низкая производительность труда) | до 5 % |
| 8. | Грубое, неэтичное отношение к коллегам, клиентам | до 5 % (за каждый факт нарушения) |
| 9. | Несоблюдение трудовой дисциплины | до 5 % (за каждый факт нарушения) |

4.10. Снижение стимулирующих выплат производится в месяце выявления нарушения. Дополнительные условия снижения стимулирующих выплат закрепляются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения.

4.11. Выплата за выслугу лет устанавливается к окладу (должностному окладу) всем работникам учреждения в размере, указанном в таблице 6 настоящего Положения.

4.12. В стаж работы, дающий право на получение выплаты за выслугу лет для:

1) должностей руководителей, специалистов, служащих включаются периоды работы по соответствующему профилю выполняемой работы (специальности) во всех организациях, независимо от их формы собственности;

2) должностей рабочих профессий включаются периоды работы во всех организациях, независимо от их формы собственности.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет, является трудовая книжка или иной документ, подтверждающий стаж работы в соответствующем учреждении.

Назначение выплаты за выслугу лет устанавливается работнику локальным актом учреждения.

4.13. Стимулирующие выплаты за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ, за выслугу лет начисляются к окладу (должностному окладу) работника и не учитываются для начисления других выплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

4.14. Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда,
с учетом доведенных объемов субсидий, предоставляемых из бюджета на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

На стимулирующие выплаты не могут быть использованы средства бюджета автономного округа, сложившиеся в результате невыполнения государственных заданий или планового объёма предоставляемых услуг.

Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы и за качество выполняемых работ выплачиваются по основному месту работы основной занимаемой должности.

4.15. Выплата за качество выполнения работ устанавливается работникам, награжденным орденами и медалями, удостоенным почетных званий СССР, РСФСР, Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, награжденным ведомственными знаками отличия в труде, имеющим ученую степень доктора (кандидата наук), соответствующими профилю профессиональной деятельности по месту основной работы, в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Ученая степень:  |  |
| доктор наук  | 20 %  |
| кандидат наук  | 10 %  |
| Государственные награды (ордена, медали) Российской Федерации, СССР, РСФСР, Ханты-Мансийского автономного округа - Югры  | 10 %  |
| Почетные звания Российской Федерации, СССР, РСФСР, Ханты-Мансийского автономного округа - Югры (по профилю деятельности)  |  |
| "Народный..."  | 20 %  |
| "Заслуженный..."  | 10 %  |
| "Лауреат..."  | 10 %  |
| Ведомственные знаки отличия в труде (по профилю деятельности), утвержденные в установленном порядке федеральным органом исполнительной власти в сфере культуры Российской Федерации, СССР, РСФСР  | 5 %  |

4.16. Выплата за качество выполнения работ устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

4.17. Выплата за наличие ученой степени не применяется в отношении научных работников, занятых в сфере научных исследований и разработок учреждения, ученые степени по которым предусмотрены квалификационными характеристиками.

4.18. Премиальная выплата по итогам работы за год устанавливается в соответствии с выполнением поставленных задач и показателей, за качественное и своевременное оказание муниципальных услуг, выполнением муниципального задания, с целью поощрения работников учреждения по итогам работы в размере, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, за фактически отработанное время.

Премиальная выплата по итогам работы за год выплачивается на основании приказа руководителя в пределах фонда оплаты труда при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, за счет средств субсидии, предоставленной учреждению на выполнение муниципального задания и средств, поступающих от оказания платных услуг и осуществления иной приносящей доход деятельности.

Премиальные выплаты по итогам работы за год не выплачивается работникам, уволенным в течение календарного года по собственному желанию, имеющим дисциплинарные взыскания и принятым на работу по совместительству.

Премиальная выплата по итогам работы за год выплачивается по основной занимаемой должности.

4.19. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы производится за счет средств, предусмотренных сметой учреждения на соответствующий финансовый год.

**5. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения**

5.1. Заработная плата руководителя учреждения состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера, иных выплат.

5.2.Оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, относимых к основному персоналу (таблица 8), возглавляемого им учреждения (без учета компенсационных выплат, единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска), и составляет до 3 размеров указанной средней заработной платы. Размер оклада руководителю учреждения устанавливается главой городского поселения Агириш.

Таблица 8

|  |
| --- |
| **Перечень должностей работников, относимых****к основному персоналу** |
| Художественный руководительЗаведующий отделом (сектором) Руководитель кружкаБалетмейстерЗвукооператорРуководитель клубного формированияРуководитель любительского объединения Кинооператор  |

5.3.С учетом условий труда руководителю учреждения устанавливаются:

1) выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения;

2) Установление стимулирующих выплат осуществляется с учетом выполнения целевых показателей эффективности работы учреждения, личного вклада руководителя учреждения в осуществление основных задач и функций, определенных уставом учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором (основание-протокол комиссии по оценке результатов деятельности работников учреждения, отчет по реализации программы "Пушкинская карта"), но не более 30 % в месяц.

3) иные выплаты, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

5.4. Конкретный размер стимулирующих выплат руководителю учреждения за соответствующий период устанавливается распоряжением администрации городского поселения Агириш.

5.5. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения снижаются в следующих случаях:

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

2) наличие фактов нарушения правил ведения бюджетного учета, нарушение бюджетного законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих бюджетные правоотношения, законодательства и иных нормативных правовых актов о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд, о закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц, законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих деятельность учреждения, причинения ущерба автономному округу, учреждению, выявленных в отчетном периоде по результатам контрольных мероприятий администрации городского поселения Агириш и других органов в отношении учреждения или за предыдущие периоды, но не более чем за 2 года;

3) несоблюдение требований Положения.

**6. Иные выплаты**

6.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие иные выплаты:

1) единовременная выплата молодым специалистам;

2) единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

3) единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам.

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

Единовременная выплата производится на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Устанавливается единый подход к определению размера единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска для всех категорий работников учреждения, включая руководителя и главного бухгалтера.

Основанием для выплаты является распоряжение руководителя учреждения о предоставлении отпуска и выплате единовременной выплате при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска. В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части, единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Работникам, вновь принятым на работу, не отработавшие полный календарный год, выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере пропорционально отработанному времени.

6.3. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

1) работникам, принятым на работу по совместительству;

2) работникам, заключившим срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев).

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается за счет средств, предусмотренных сметой учреждения на соответствующий финансовый год.

6.4. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается в размере до двух месячных фондов оплаты труда. Размер единовременной выплаты исчисляется из расчета месячного фонда оплаты труда без учета стимулирующих выплат, установленного штатным расписанием учреждения..

6.5. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения предусматривается установление единовременной выплаты молодым специалистам.

Молодой специалист - гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3

статьи 6 Федерального закона от 30.12.2020 N 489-ФЗ "О молодежной политике в Российской Федерации"), завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией.

Единовременная выплата молодым специалистам выплачивается один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу.

Размер единовременной выплаты молодым специалистам не может превышать двух месячных фондов оплаты труда по занимаемой должности установленного штатным расписанием без учета стимулирующих выплат.

Выплаты молодым специалистам производятся за счет средств, предусмотренных сметой учреждения на соответствующий финансовый год, а также за счет экономии средств учреждения по фонду оплаты труда и средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

6.6. Премиальные выплаты к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляются при наличии обоснованной экономии бюджетных средств учреждения по фонду оплаты труда, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Премиальные выплаты начисляются на основании распоряжения главы городского поселения Агириш, конкретный размер премии определяется как в процентном, так и в абсолютном размере.

Премиальные выплаты к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляются в отношении работников и руководящего состава учреждения не более 3 раз в календарном году.

6.7. Размер выплат, указанных в настоящей главе, порядок и условия их выплаты устанавливаются коллективным договором или иным локальным нормативным актом учреждения по согласованию с профсоюзным либо иным представительным органом работников.

6.8. Иные выплаты устанавливаются в пределах утвержденных субсидий на выполнение муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Приложение 2

к постановлению

администрации городского поселения Агириш

от 05.12.2023 № 310/НПА

Положение

об оплате и стимулировании труда работников спорта

МБУ Культурно-спортивный комплекс «Современник» г. п.Агириш

(далее Положение)

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со [статьями 135](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=340339&date=24.11.2021&dst=657&field=134), [144](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=340339&date=24.11.2021&dst=693&field=134) и [145](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=340339&date=24.11.2021&dst=2225&field=134) Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), [статьей 3.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RLAW926&n=199694&date=24.11.2021&dst=100043&field=134) Закона Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 9 декабря 2004 года N 77-оз "Об оплате труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, иных организаций и заключающих трудовой договор членов коллегиальных исполнительных органов организаций", постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 3 ноября 2016 года N 431-п "О Требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа - Югры", другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. В настоящем Положении используются следующие определения:

1) профессиональные квалификационные группы работников-группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (далее - профессиональные группы);

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

3) должностной оклад (оклад) по профессиональной квалификационной группе работников -фиксированный размер оплаты труда работника учреждения, без учета компенсационных, стимулирующих выплат (далее - оклад) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за каждый месяц;

4) выплаты компенсационного характера-выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда; на работах в местностях с особыми климатическими условиями, а также иные выплаты, в соответствии с перечнем выплат компенсационного характера, установленным законодательством Российской Федерации (далее - компенсационные выплаты);

5) выплаты стимулирующего характера-выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации работника учреждения к качественному, результативному труду (далее - стимулирующие выплаты).

1.3. Заработная плата работников учреждения состоит из:

1) должностного оклада (оклада);

2) компенсационных выплат;

3) стимулирующих выплат;

4) иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

1.4. В целях недопущения выплаты заработной платы ниже минимального размера заработной платы в автономном округе руководитель учреждения осуществляет ежемесячные доплаты работникам, размер заработной платы которых не достигает указанной величины, при условии полного выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера заработной платы осуществляется работодателем в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

1.5. Перечисленные в настоящем Положении выплаты работникам учреждения устанавливаются в пределах фонда оплаты труда на очередной финансовый год по учреждению.

1.6. Средства, полученные от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, предусмотренные учреждением на оплату труда работников, направляются на осуществление стимулирующих выплат и иные выплаты по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации либо иного представительного органа работников муниципального учреждения.

1.7. Руководитель учреждения несёт ответственность за нарушение предоставления государственных гарантий по оплате труда работнику в соответствии с действующим законодательством.

 1.8. Порядок оплаты труда работников учреждения, включающий размеры окладов, стимулирующие и компенсационные выплаты, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации, законодательными и нормативными правовыми актами Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления Советского района, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации либо иного представительного органа работников учреждения

**2. Основные условия оплаты труда**

2.1. Работникам учреждения оклады устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

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

Оклады (должностные оклады) рабочих учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к [ПКГ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=79570&date=24.11.2021&dst=100009&field=134), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», согласно таблице 1 настоящего Положения.

Таблица 1

ПКГ общеотраслевых профессий рабочих и размеры окладов

(должностных окладов)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Профессиональный квалификационный уровень | Наименование профессий рабочих | Размер разряда работника в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих | Размер оклада (должностного оклада), руб. |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. | ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня" |
| 1.1. | 1 квалификационный уровень | уборщик служебных помещений, дворник | 1 | 8500 |
|  |  | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | 2 | 8562 |

2.2. По должностям служащих, не включенным в ПКГ, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в зависимости от сложности труда в виде схем окладов (должностных окладов) согласно таблице 2 настоящего Положения.

Таблица 2

Размеры окладов (должностных окладов) по должностям,

не включенным в ПКГ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Наименование должностей | Размер оклада (должностного оклада), руб. |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Экономист по материально-техническому снабжению | 10300 |
| 2. | Бухгалтер | 10300 |
| 3. | Специалист по кадрам | 10300 |
| 4. | Специалист административно-хозяйственной деятельности | 10300 |

Таблица 3

Должностные оклады работникам, занимающим должности работников физической культуры и спорта, устанавливаются в следующих размерах:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Наименование должности (профессии), требования к квалификации | Размер должностного оклада (рублей) |
| 1 | 2 | 3 |
| **Группа должностей первого уровня** |  |
| 1 квалификационный уровень | дежурный  | 8812 |
| **Группа должностей второго уровня** |  |
| 2 квалификационный уровень | тренер | 10300  |
| **Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня"** |
| 3 квалификационный уровень | Заведующий спортивным сооружением | 15117 |

2.3. Оклад работникам учреждения устанавливается приказом руководителя учреждения и оформляется трудовым договором.

2.4. Изменение оклада работникам учреждения осуществляется на основании

решения аттестационной комиссии в соответствии с квалификационными характеристиками, оформляется приказом руководителя учреждения и трудовым договором.

 2.5. К окладам по соответствующим профессиональным группам с учетом обеспечения финансовыми средствами применяются следующие повышающие коэффициенты:

1) персональный повышающий коэффициент;

2) коэффициент квалификации;

3) коэффициент специфики работы.

2.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу работника учреждения устанавливается с учетом уровня его профессиональной подготовки, компетентности и квалификации. Размер выплат с учетом повышающего коэффициента к окладу определяется путем умножения размера оклада работника учреждения на повышающий коэффициент. Размер персонального повышающего коэффициента не может быть более 3,0.

2.7. Повышающий коэффициент к окладу устанавливается на определенный период времени.

2.8. Повышающий коэффициент к окладу работника учреждения устанавливается на основании приказа руководителя учреждения. Установленные повышающие коэффициенты при применении складываются между собой.

2.9. Размеры коэффициента квалификации для работников, занимающих должности работников физической культуры и спорта, приведены в таблице 4.

 Таблица 4

|  |  |
| --- | --- |
| **Показатели квалификации** | **Размер коэффициента квалификации работников физической культуры и спорта** |
| **1** | **2** |
| Высшая категорияПервая категорияВторая категория | до 0,8до 0,5до 0,3 |

2.10. Присвоение работникам учреждения квалификационных категорий осуществляется аттестационной комиссией, утвержденной приказом руководителя учреждения с учетом требований к результатам их работы, рекомендованных федеральным органом исполнительной власти в области физической культуры и спорта, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации либо иным представительным органом работников учреждения.

2.11. Размеры коэффициента квалификации для работников учреждения, занимающих должности работников физической культуры и спорта, общеотраслевые должности служащих и профессии рабочих приведены в таблице 5.

Таблица 5

|  |
| --- |
| **Размер повышающего коэффициента квалификации** |
| **начальное****профессиональ-ное****образование** | **неполное высшее****образование,****среднее****профессиональ-ное****образование** | **высшее****профессиональное****образование,****подтверждаемое****присвоением лицу,****успешно прошедшему****итоговую аттестацию,****квалификации****«бакалавр»** | **высшее профессиональное****образование, подтверждаемое****присвоением лицу, успешно****прошедшему итоговую** **аттестацию,****квалификации(степени)**  **«специалист» или квалификации (степени) «магистр»** |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 0,05 | 0,10 | 0,15 | 0,20 |

2.12. Коэффициент специфики работы учитывает особенности функционирования учреждения.

2.13. Коэффициент специфики работы для работников учреждения, осуществляющих деятельность по адаптивному спорту и адаптивной физической культуре, устанавливается до 20 процентов к окладу.

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

переносить профессии рабочих и должности служащих в другие квалификационные уровни;

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

**3. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат**

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

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 и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Конкретные размеры компенсационных выплат устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором с учетом мнения профсоюзного либо иного представительного органа работников.

3.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, за применение дезинфицирующих средств в размере 10% оклада (уборщикам помещений).

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда и сокращения количества рабочих мест, не соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда; разрабатывают программу действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда в соответствии с [Федеральным законом](http://base.garant.ru/70552676/) от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда".

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

3.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьями 315-317 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 09.12.2004 № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа - Югры».

3.4. Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляется в соответствии со статьями 149-151 Трудового кодекса Российской Федерации. Ее вид, размер и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, в соответствии с таблицей 6 настоящего Положения.

3.5. Размер компенсационных выплат, а также перечень и условия их предоставления устанавливаются коллективным договором учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и в соответствии с таблицей 6 настоящего Положения.

Таблица 6

**Перечень, предельные размеры и условия осуществления компенсационных выплат**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование выплаты | Размер выплаты | Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты) |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда | Не менее 4% | Заключение специальной оценки условий труда |
| 2. | Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) |
| 2.1. | Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором | Размер устанавливается в коллективном договоре и по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы | Увеличение объема работы или исполнение обязанностей отсутствующего работника (вакансии) без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации |
| 2.2. | Оплата сверхурочной работы | За первые два часа работы не менее чем в полуторном размере; за последующие часы- не менее чем в двойном размере | Работа за пределами рабочего времени. Статья 152 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно |
| 2.3. | Выплата за работу в выходные и праздничные дни | В размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;В размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работ) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором | Работа в выходной или нерабочий праздничный день, оформляется приказом (при сменной работе дополнительно оплачиваются только праздничные дни)В соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит |
| 2.4. | За работу в ночное время  | За работу в ночное время производится работникам выплата в размере 20 % за каждый час работы в ночное время | Ночное время исчисляется с 22.00 до 06.00 часов. Статья 154 Трудового кодекса Российской Федерации |
| 3. | Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями |
| 3.1. | Районный коэффициент к заработной плате | 1,7 | Проживание на территорииХанты-Мансийского автономногоокруга-Югры. Статьи 315-317 Трудового кодекса Российской Федерации и ЗаконХанты-Мансийского автономного округа - Югры от 09.12.2004 № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающихв Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, работающихв государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа - Югры» |
| 3.2. | Процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях | до 50% к месячному заработку  |

3.6. Выплаты, указанные в настоящем разделе, начисляются к окладу и не образуют увеличения оклада для начисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

3.7. Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже размеров, установленных [Трудовым кодексом](http://base.garant.ru/12125268/) Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашениями и коллективными договорами.

**4. Порядок и условия установления стимулирующих выплат, критерии их установления**

4.1. К стимулирующим выплатам относятся:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

2) выплаты за качество выполняемых работ;

3) выплата за выслугу лет;

4) премиальные выплаты по итогам работы за год.

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

1) высокую результативность работы;

2) участие в выполнении важных работ, мероприятий.

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

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

2) выполнение работником учреждения важных работ, не определенных трудовым договором.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты определяется локальным актом учреждения, в процентах от оклада (должностного оклада) или в абсолютном размере, но не более 30% оклада (должностного оклада).

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

1) выплата за качество;

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

4.5. В целях объективного решения о выплате за интенсивность и высокие результаты работы руководителем учреждения создается комиссия по оценке выполнения целевых показателей работников учреждения. Комиссия состоит из четырех квалифицированных специалистов учреждения. Согласно критериям оценивания качества труда (таблица 9) решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается приказ руководителя учреждения о выплате за интенсивность и высокие результаты работы.

4.6. Выплата за качество устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников.

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

4.8. Работникам учреждения устанавливается выплата за выслугу лет в процентном отношении к окладу (должностному окладу) согласно таблице 7 настоящего Положения.

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

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

Таблица 7

Размеры выплат за выслугу лет

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

4.10. Премиальная выплата по итогам работы за год устанавливается в соответствии с выполнением поставленных задач и показателей, за качественное и своевременное оказание муниципальных услуг, выполнением муниципального задания, с целью поощрения работников учреждения по итогам работы в размере до одного фонда оплаты труда за фактически отработанное время.

Премиальная выплата по итогам работы за год выплачивается на основании приказа руководителя в пределах фонда оплаты труда, при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, за счет средств субсидии, предоставленной учреждению на выполнение муниципального задания и средств, поступающих от оказания платных услуг и осуществления иной приносящей доход деятельности.

Премиальная выплата по итогам работы за год выплачивается по основной занимаемой должности.

Премиальные выплаты по итогам работы за год не выплачивается работникам, уволенным в течение календарного года по собственному желанию, имеющим дисциплинарные взыскания и принятым на работу по совместительству.

4.11. Учреждение в локальном акте устанавливает перечень показателей, за которые производится снижение размера выплаты по итогам работы за календарный год в соответствии с примерными показателями, приведенными в таблице 8 настоящего Положения.

Таблица 8

Примерный перечень показателей, за которые производится

снижение размера выплаты по итогам работы за календарный год

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Показатели | Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику |
| 1 | 2 | 3 |
|  1 | Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов | до 5% |
| 2 | Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, приказов руководителя учреждения, поручений непосредственного руководителя. | до 5% |
| 3 | Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление недостоверной информации | до 5% |
| 04 | Несоблюдение норм трудовой дисциплины (правил внутреннего трудового распорядка учреждения, служебной этики) | до 5% |
| 55 | Причинение ущерба имуществу учреждения | до 5% |

 Критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения

 физической культуры и спорта

 Таблица 9

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Критерии | Размер премирования (в % к должностному окладу) | Периодичность |
| **Тренер** |
| 1 | Участие в соревнованиях  | Районные – 5% | По итогам участия |
| Окружные – 10% |
| Всероссийские - 15% |
| 2 | Подготовка победителей соревнований (за 1 победителя) | Районные – 5% | По итогам участия |
| Окружные – 10% |
| Всероссийские - 15% |
| 3 | Проведение внеплановых мероприятий | 1 мероприятие – 5% | Ежемесячно |
| 4 | Публикация передового опыта в средствах массовой информации районного и всероссийского уровня | 1 публикация – 5% | Ежемесячно |
| 5 | Выполнение требований исполнительной дисциплины (своевременное предоставление материалов на проведение мероприятий на утверждение руководителю учреждения, подготовка смет, отчетной документации по проведенным мероприятиям, своевременное заполнение журналов, отчетов) | до 10% | Ежемесячно |
| 6 | Проведение поселковых мероприятий  | до 10% | Ежемесячно |
| 7 | Внедрение новых форм и методов работы  | до 10% | Ежемесячно |
| 8 | Сохранение контингента участников кружков | до 5% | Ежемесячно |

**Заведующий спортивным сооружением**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | Выполнение календарного планафизкультурных и спортивных мероприятий (с учетом изменений) | до 10% | Ежемесячно |
| 2 | Проведение поселковых мероприятий | до 5% | Ежемесячно |
| 3 | Участие в реализации ВФСК ГТО | до 5% | Ежемесячно |
| 4 | Проведение внеплановых мероприятий | до 5% | Ежемесячно |
| 5 | Повышение квалификации понаправлению деятельности,приобретение дополнительныхнавыков, необходимых для болеекачественного выполненияобязанностей, предусмотренныхтрудовым договором (Наличиесоответствующего диплома,удостоверения, сертификата, справки, отчетных документов и др.) | до 5% | Разовая |
| 6 | Участие в подготовке и проведениисоревнований учреждения (судейство, материально - техническоеобеспечение) | до 10% | Ежемесячно |
| 7 | Обеспечение бесперебойной работыобъекта, оборудования, техники,различной аппаратуры | до 5% | Ежемесячно |
| 8 | Выполнение особо важных заданий ипоручений | до 5% | Ежемесячно |

**5. Особенности порядка и условий оплаты труда тренеров,**

**тренеров-преподавателей**

5.1. Оплата труда тренеров, тренеров-преподавателей осуществляется по нормативам оплаты труда за одного занимающегося на этапах спортивной подготовки (таблица 10) и (или) по нормативам оплаты труда за подготовку спортсмена высокого класса (таблица 11) исходя из установленного размера оклада.

5.2. Наполняемость учебных групп и объем учебно-тренировочной нагрузки определяется с учетом техники безопасности в соответствии с образовательной программой, утвержденной руководителем учреждения.

 5.3. При отсутствии в утвержденной образовательной программе нормативов по наполняемости учебных групп и максимальному объему учебно-тренировочной нагрузки применяются параметры, приведенные в таблице 10.

К наполняемости учебных групп и объему учебно-тренировочной нагрузки по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту применяются параметры, приведенные в таблице 11.

Таблица 10

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№****п/п** | **Этапы многолетней подготовки спортсменов** | **Период обучения (лет)** | **Минимальная наполняемость групп (человек)** | **Максимальный количественный состав группы (человек)** | **Максимальный объем учебно-тренировочной нагрузки (учебных часов за неделю)** |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1 | Спортивно-оздоровительный | весь период | 15 | 30 | до 6 |
| 2 | Начальной подготовки | первый год | 15 | 30 | 6 |
| второй год | 12 | 24 | 9 |
| третий год | 12 | 24 | 9 |
| 3 | Учебно-тренировочный | первый год | 10 | 20 | 12 |
| второй год | устанавливается учреждением | 20 | 14 |
| третий год | 16 | 16 |
| четвертый год | 16 | 18 |
| пятый год | 16 | 20 |
| 4 | Совершенствования спортивного мастерства | до года | 14 | 24 |
| свыше года | 12 | 28 |
| 5 | Высшего спортивного мастерства | весь период | 8 | 32 |

Таблица 11

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Этапы подготовки** | **Период занятия, обучения (лет)** | **Группа степени функциональных возможностей** | **Наполняемость групп (чел.)** | **Максимальный объем учебно-тренировочной нагрузки (час./нед.)** | **Объём работы по индивидуальным планам** | **Общегодовой объём (час.)** | **Коэффициент нормирования труда** |
| **Оптимальная** | **Допустимая** |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Спортивно-оздорови­тельный | весь период | IIIIII | 1083 | 15125 | 5 |  | 230 | 2.8% |
| 3.5% |
| 9,3% |
| Начальной подготовки | первый год | IIIIII | 1083 | 15125 | 6 |  | 276 | 3,3% |
| 4,2% |
| 11,1% |
| второй и последующие годы | IIIIII | 862 | 1293 | 6 |  | 414 | 6,3% |
| 8,3% |
| 25,0% |
| Учебно-тренировоч­ный | первый год | IIIIII | 652 | 983 | 9 | 3 | 552 | 8,3% |
| 10,0% |
| 25,0% |
| второй-третий год | IIIIII | 542 | 863 | 12 | 6 | 828 | 13,3% |
| 16,7% |
| 33,3% |
| четвертый и последу­ющие годы | ШIII | 431 | 652 | 15 | 6 | 966 | 20,8% |
| 27,8% |
| 83,3% |
| Спортивного совершенствования | первый год | IIIII1 | 321 | 532 | 15 | 9 | 1104 | 27,8% |
| 41,7% |
| 83,3% |
| второй и последую­щие годы | IIIIII | 321 | 532 | 18 | 9 | 1242 | 33,3% |
| 50,0% |
| 100,0% |
| Высшего спортивного мастерства | весь период | IIIIII | 221 | 332 | 18 | 12 | 1380 | 50,0% |
| 50,0% |
| 100,0% |

Примечания: Допускаемые отклонения общегодового объёма учебно-тренировочной нагрузки (столбец 8): на этапах спортивно – оздоровительной и начальной подготовки – не более 10%, на других этапах - не более 25%.

5.4. Объём работы по индивидуальным планам (столбец 7) может быть использован для расчёта оплаты труда (доплат) тренерскому составу, оказывающему помощь спортсмену при индивидуальных занятиях.

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

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

2) количественный состав не должен превышать на этапе высшего спортивного мастерства 8 человек, совершенствования спортивного мастерства - 12 человек, учебно-тренировочном - 16 человек (для занимающихся свыше двух лет) и 20 человек (для занимающихся до двух лет) с учетом правил техники безопасности на учебно-тренировочных занятиях;

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

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

 5.6. Перевод учащегося на последующий этап спортивной подготовки осуществляется по результатам сдачи контрольно - переводных нормативов, принимаемых комиссией по виду спорта, утвержденной Учредителем.

5.7. Учащиеся зачисляются на этап совершенствования спортивного мастерства и этап высшего спортивного мастерства в соответствии с полученным спортивным разрядом (званием) либо по показанному результату.

5.8. В учреждении развиваются те виды спорта, по которым в установленном законодательством порядке утверждены учебно - тренировочные программы.

5.9. В соответствии с законодательством Российской Федерации норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы тренерам, тренерам-преподавателям устанавливается в объеме 18 часов в неделю.

 5.10. Размеры нормативов оплаты труда тренера, тренера-преподавателя за подготовку одного занимающегося приведены в таблице 12. По адаптивной физической культуре и адаптивному спорту при использовании нормирования труда из расчета процентов от оклада за каждого занимающегося используются коэффициенты, приведенные в столбце 10 таблицы 11.

Таблица 12

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Этапы многолетней подготовки спортсменов** | **Период обучения (лет)** | **Размер норматива оплаты в % от должностного оклада тренера, тренера-преподавателя за подготовку одного занимающегося** |
|  |  |  | **группы видов спорта** |
|  |  |  | **I** | **II** |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Спортивно-оздоровительный | весь период | 2,2 | 2,2 |
| 2 | Начальной подготовки |  до года | 3 | 3 |
|  |  | свыше года | 6 | 5 |
| 3 | Учебно-тренировочный | до 2-х лет | 9 | 8 |
|  |  | свыше 2-х лет | 15 | 13 |
| 4 | Совершенствования спортивного мастерства | до года | 24 | 21 |
|  |  | свыше года | 39 | 34 |
| 5 | Высшего спортивного мастерства | весь период | устанавливается учреждением |

5.11. Система оплаты труда в спортивно – оздоровительных группах и на этапе начальной подготовки (оплата по нормативу за каждого занимающегося или в зависимости от объема недельной учебно-тренировочной работы) определяется учреждением по согласованию с Учредителем. При применении нормативов за одного занимающегося оплата труда производится по фактической численности спортсменов в группе в пределах установленного максимального количества.

5.12. Возраст занимающихся в спортивно – оздоровительных группах - 6-17 лет.

Решение о проведении занятий с детьми дошкольного возраста принимает Учредитель при наличии разрешения органов здравоохранения.

 5.13. Виды спорта распределяются по группам в следующем порядке:

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

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

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

5.15. Кроме основного тренера, тренера – преподавателя к проведению учебно-тренировочных занятий могут привлекаться тренеры, тренеры – преподаватели по смежным видам спорта (акробатике, хореографии, общей физической подготовке и др.). Порядок их привлечения определяются руководителем учреждения.

5.16. Недельный режим учебно-тренировочной работы устанавливается в зависимости от специфики вида спорта, периода подготовки (переходный, подготовительный, соревновательный), задач подготовки. Общегодовой объем учебно-тренировочной работы, предусмотренный указанными режимами работы, начиная с учебно-тренировочного этапа подготовки, может быть сокращен не более чем на 25%.

5.17. Нормативы оплаты труда тренеров, тренеров – преподавателей за

подготовку спортсмена высокого класса устанавливаются в соответствии с таблицей 13.

Таблица 13

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Статус официального спортивного соревнования** | **Занятое место** | **Размер норматива оплаты труда в % к должностному окладу тренера-преподавателя за подготовку одного спортсмена высокого класса** |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. Личные соревнования, включая эстафеты, группы, пары, экипажи и т.п. |
| 1.1 | Олимпийские игры | 1 | до 200 |
| Чемпионат мира | 1 |
| 1.2 | Олимпийские игры | 2-6 | до 150 |
| Чемпионат мира | 2-3 |
| Чемпионат Европы | 1-3 |
| Кубок мира (сумма этапов или финал) | 1-3 |
| Кубок Европы (сумма этапов или финал) | 1 |
| 1.3 | Чемпионат мира | 4-6 | до 120 |
| Чемпионат Европы | 4-6 |
| Кубок мира (сумма этапов или финал) | 4-6 |
| Кубок Европы (сумма этапов или финал) | 2-3 |
| Чемпионат России | 1-3 |
| Кубок России (сумма этапов или финал) | 1 |
| 1.4 | Олимпийские игры | участие | до 100 |
| Чемпионат мира | участие |
| Чемпионат Европы | участие |
| Кубок Европы (сумма этапов или финал) | 4-6 |
| Официальные международные спортивные соревнования (мужчины, женщины) | 1 |
| 1.5 | Первенство мира (юниоры) | 1-3 |
| Первенство Европы (юниоры) | 1-3 |
| 1.6 | Чемпионат России | 4-6 | до 80 |
| Официальные международные спортивные соревнования (мужчины, женщины) | 2-3 |
| 1.7 | Первенство мира (юниоры) | 4-6 |
| Первенство Европы (юниоры) | 4-6 |
| Первенство России (юниоры) | 1-3 |
| Первенство мира (юноши старшей возрастной группы) | 1-3 |
| Первенство Европы (юноши старшей возрастной группы) | 1-3 |
| 1.8 | Официальные всероссийские спортивные соревнования (мужчины, женщины) | 1-3 | до 60 |
| 1.9 | Первенство России (юниоры) | 4-6 |
| Первенство России (юноши старшей возрастной группы) | 1-3 |
| 1.10 | Первенство России (юноши старшей возрастной группы) | 4-6 | до 50 |
| 1.11 | Официальные международные спортивные соревнования (юниоры, юноши старшей возрастной группы) | 1-3 | до 55 |
| 2. Соревнования в командных игровых видах спорта |
| 2.1 | Олимпийские игры | 1 | до 200 |
| Чемпионат мира | 1 |
| Чемпионат Европы | 1 |
| 2.2 | Олимпийские игры | 2-6 | до 150 |
| Чемпионат мира | 2-3 |
| Чемпионат Европы | 2-3 |
| 2.3 | Официальные международные спортивные соревнования (мужчины, женщины) | 1-3 | до 100 |
| 2.4 | Первенство мира (юниоры) | 1-3 |
| Первенство Европы (юниоры) | 1-3 |
| 2.5 | Официальные международные спортивные соревнования (мужчины, женщины) | 4-6 | до 80 |
| 2.6 | Первенство мира (юноши старшей возрастной группы) | 1-3 |
| Первенство Европы (юноши старшей возрастной группы) | 1-3 |
| 2.7 | Официальные международные спортивные соревнования (юниоры) Официальные международные спортивные соревнования (юноши старшей возрастной группы) | 1-3 | до 75до 70 |
| 2.8 | За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на чемпионате России | 1-3 | до 75 |
| на первенстве России (юниоры) | 1-2 |
| на первенстве России (юноши старшей возрастной группы) | 1 |
| 2.9 | За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на чемпионате России | 4-6 | до 60 |
| на первенстве России (юниоры) | 3-4 |
| на первенстве России (юноши старшей возрастной группы) | 2-3 |

Примечание. Юношеские Олимпийские игры приравниваются к первенству мира в соответствующей возрастной группе. Европейский юношеский олимпийский фестиваль приравнивается к первенству Европы в соответствующей возрастной группе. Всемирная универсиада приравнивается к официальным международным спортивным соревнованиям. Всероссийская универсиада приравнивается к официальным всероссийским спортивным соревнованиям. Спартакиада учащихся и спартакиада молодежи приравниваются к первенству России в соответствующей возрастной группе.

Примечание. Статусом официальных физкультурных мероприятий и спортивных соревнований, наделяются мероприятия и соревнования, включенные в Календарный план межрегиональных, всероссийских и международных спортивных соревнований Министерства спорта, туризма и молодежной политики Российской Федерации на календарный год, Единый календарный план Ханты – Мансийского автономного округа - Югры на календарный год и Единый календарный план Советского района.

5.18. Нормативы оплаты труда тренеров, тренеров – преподавателей по

адаптивной физической культуре и адаптивному спорту за подготовку спортсмена высокого класса устанавливаются согласно таблицы 14.

Таблица 14

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Уровень соревнований** | **Занятое место** | **Коэффициент повышения норматива** |
| 1. | Паралимпийские и Сурдлимпийские игры, чемпионаты мира и Европы | 1 | 2 |
| 2. | Паралимпийские и Сурдлимпийские игры, чемпионаты мира и Европы | 2-6 | 1,9 |
| 3. | Паралимпийские и Сурдлимпийские игры, чемпионаты мира и Европы | участие | 1,8 |
| 4. | Официальные международные соревнования с участием сборной команды России (основной состав), Чемпионаты России | 1-3 | 1,7 |
| 5. | Официальные международные соревнования с участием сборной команды России (основной состав), Чемпионаты России | 4-6 | 1,6 |
| 6. | Финалы официальных всероссийских Спартакиад, Первенства России, финалы официальных всероссийских соревнований среди спортивных школ | 1-3 | 1,5 |
| 7. | Финалы официальных всероссийских Спартакиад, Первенства России, финалы официальных всероссийских соревнований среди спортивных школ | 4-6 | 1,4 |
| 8. | Официальные всероссийские соревнования (включённые в Единый календарный план) в составе сборной команды субъекта Российской Федерации | 1-6 | 1,3 |
| 9. | Официальные всероссийские и международные соревнования, включённые в Единый календарный план | Участие | 1,2 |
| 10. | Чемпионаты и первенства субъекта Российской Федерации | 1-6 | 1,1 |

5.9. Норматив оплаты труда тренера, тренера – преподавателя за подготовку спортсмена высокого класса устанавливается по наивысшему нормативу на основании протоколов (выписки из протоколов) соревнований и действует с момента показанного спортсменом результата в течение одного календарного года, а по международным соревнованиям - до проведения следующих международных соревнований данного уровня.

5.20. Если в период действия установленного размера норматива оплаты труда

тренера, тренера – преподавателя спортсмен улучшил спортивный результат, размер норматива оплаты соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия.

 5.21. Если по истечении срока действия установленного размера норматива оплаты труда спортсмен не показал указанного в таблице 14 результата, размер норматива оплаты труда тренера, тренера – преподавателя устанавливается в соответствии с этапом подготовки спортсмена.

5.22. В таблице 14 для международных спортивных соревнований учитываются только результаты спортсменов, включенных в списки кандидатов в спортивные сборные команды Российской Федерации, а для всероссийских спортивных соревнований - включенных в спортивные сборные команды Ханты-Мансийского автономного округа - Югры.

 5.23. Повышенный норматив оплаты труда тренера, тренера – преподавателя действует в отношении спортсмена, показавшего высокий результат.

**6. Иные выплаты**

6.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие иные выплаты:

1) единовременная выплата молодым специалистам;

2) единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

3) единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам.

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

Единовременная выплата производится на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Устанавливается единый подход к определению размера единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска для всех категорий работников учреждения, включая руководителя и главного бухгалтера.

Основанием для выплаты является распоряжение руководителя учреждения о предоставлении отпуска и выплате единовременной выплате при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска. В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части, единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Работникам, вновь принятым на работу, не отработавшие полный календарный год, выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере пропорционально отработанному времени.

6.3. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

1) работникам, принятым на работу по совместительству;

2) работникам, заключившим срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев).

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается за счет средств, предусмотренных сметой учреждения на соответствующий финансовый год.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается в размере до двух месячных фондов оплаты труда. Размер единовременной выплаты исчисляется из расчета месячного фонда оплаты труда без учета стимулирующих выплат, установленного штатным расписанием учреждения..

6.4. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения предусматривается установление единовременной выплаты молодым специалистам.

Молодой специалист - гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3

статьи 6 Федерального закона от 30.12.2020 N 489-ФЗ "О молодежной политике в Российской Федерации"), завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией.

Единовременная выплата молодым специалистам выплачивается один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу.

Размер единовременной выплаты молодым специалистам не может превышать двух месячных фондов оплаты труда по занимаемой должности установленного штатным расписанием без учета стимулирующих выплат.

Выплаты молодым специалистам производятся за счет средств, предусмотренных сметой учреждения на соответствующий финансовый год, а также за счет экономии средств учреждения по фонду оплаты труда и средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

6.5. Премиальные выплаты к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляются при наличии обоснованной экономии бюджетных средств учреждения по фонду оплаты труда, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Премиальные выплаты начисляются на основании распоряжения главы городского поселения Агириш, конкретный размер премии определяется как в процентном, так и в абсолютном размере.

Премиальные выплаты к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляются в отношении работников и руководящего состава учреждения не более 3 раз в календарном году.

6.6. Размер выплат, указанных в настоящей главе, порядок и условия их выплаты устанавливаются коллективным договором или иным локальным нормативным актом учреждения по согласованию с профсоюзным либо иным представительным органом работников.

6.7. Иные выплаты устанавливаются в пределах утвержденных субсидий на выполнение муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6.8. Рекомендуемые размеры выплат за опыт и достижения работникам, имеющим государственные и ведомственные звания и награды, приведены в таблице 15 настоящего Положения.

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

Таблица 15

Размер выплат за опыт и достижения работникам, имеющим

государственные и ведомственные звания и награды

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Наименование выплаты | Рекомендуемые размеры выплат в процентах к окладу (должностному окладу) |
|  | 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 мастер спорта России", "Заслуженный мастер спорта СССР" | 50 |
|  | За почетный знак "За заслуги в развитии физической культуры и спорта", За почетное звание "Заслуженный деятель физической культуры и спорта Ханты-Мансийского автономного округа - Югры" | 40 |
|  | За спортивные звания "Мастер спорта России международного класса","Гроссмейстер России","Мастер спорта СССР международного класса","Гроссмейстер СССР",За почетный знак "Отличник физической культуры и спорта" | 20 |
|  | За почетное звание "Заслуженный учитель Российской Федерации" | 15 |
|  | Нагрудный знак "Почетный работник образования Российской Федерации", награды, почетные грамоты Губернатора и Думы Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, благодарность Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры | 10 |
|  | Другие ведомственные награды и звания | 5 |

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

за ученую степень доктора наук - в размере 30%;

за ученую степень кандидата наук - в размере 20%.

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

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

**7. Порядок оплаты труда заведующего спортивным сооружением**

7.1. Заработная плата заведующего спортивным сооружением состоит из оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

 7.2. Оклад заведующего спортивным сооружением, перечень компенсационных и стимулирующих выплат устанавливаются трудовым договором (контрактом). Размер оклада устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников учреждения, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 3 размеров указанной средней заработной платы.

7.3. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.

7.4.Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу для расчета средней заработной платы и определения размеров оклада заведующего спортивным сооружением учреждения указан в таблице 16.

Таблица 16

|  |
| --- |
| **Перечень должностей работников, относимых****к основному персоналу** |
| Тренер  |

 7.5. Порядок исчисления средней заработной платы основного персонала для определения размера оклада заведующего спортивным сооружением осуществляется в порядке, установленном для федеральных учреждений приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 08.04.2008 г. № 167н «Об утверждении порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера оклада руководителя федерального бюджетного учреждения» (зарегистрировано в Минюсте РФ 5.05.2008 г. № 11624).

 7.6. Заведующему спортивным сооружением устанавливается выплата за интенсивность и высокие результаты работы. Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается с учетом результатов деятельности учреждения (основание – протокол комиссии по оценке результатов деятельности работников учреждения), но не более 30 % в месяц.

**8. Порядок и условия оплаты труда главного бухгалтера учреждения**

8.1. Заработная плата главного бухгалтера учреждения состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного характера, иных выплат.

 8.2. Оклад (должностной оклад) главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 15% ниже оклада (должностного оклада) руководителя учреждения.

8.3. Выплаты главному бухгалтеру учреждения устанавливаются с учетом достижения целевых показателей эффективности их работы в соответствии с локальным актом учреждения, с учетом требований Положения, учитывающих особенности учреждения устанавливаются:

1) выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения;

2) иные выплаты, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

|  |
| --- |
|  |

«Вестник городского поселения Агириш» Бюллетень является официальным источником опубликования нормативных

Главный редактор: Костарева А.А. правовых актов органов местного самоуправления г.п. Агириш

Учредитель: Администрация городского поселения Агириш

(Тюменская обл., Советский р-он, г.п. Агириш, ул.Винницкая, 16)

Телефон: 8(34675) 41-0-79 факс: 8(34675) 41-2-33