



АДМИНИСТРАЦИЯ КАЧКАНАРСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

27.04.2022 № 471

г. Качканар

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений Качканарского городского округа в сфере физической культуры и спорта, находящихся в ведении Администрации Качканарского городского округа

В целях упорядочения и совершенствования условий оплаты труда работников муниципальных учреждений Качканарского городского округа в сфере физической культуры и спорта, находящихся в ведении Администрации Качканарского городского округа, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», Федеральным законом от 03.11.2006 № 174-ФЗ «Об автономных учреждениях», Постановлением Правительства Свердловской области от 6 февраля 2009 года № 145-ПП «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений Свердловской области», решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2021, протокол № 11, Уставом Качканарского городского округа, Администрация Качканарского городского округа

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений Качканарского городского округа в сфере физической культуры и спорта, находящихся в ведении Администрации Качканарского городского округа (прилагается).

2. Установить, что финансовое обеспечение расходных обязательств, связанных с реализацией настоящего постановления, осуществляется в пределах бюджетных ассигнований на предоставление, муниципальным учреждениям Качканарского городского округа в сфере физической культуры и спорта, находящихся в ведении Администрации Качканарского городского округа, субсидий на возмещение нормативных затрат, связанных с

оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

3. Настоящее постановление вступает в силу с 01.01.2023 года.

4. Настоящее постановление обнародовать на официальном сайте Качканарского городского округа в информационно-телекоммуникационной сети общего пользования «Интернет».

Глава городского округа



А.А. Ярославцев

**Примерное положение
об оплате труда работников муниципальных учреждений
Качканарского городского округа в сфере физической культуры и
спорта, находящихся в ведении Администрации Качканарского
городского округа**

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений Качканарского городского округа в сфере физической культуры и спорта (далее- учреждений), регулирует порядок оплаты труда работников учреждений, установления размеров окладов (должностных окладов) работников по соответствующим профессионально-квалификационным группам (далее - ПКГ), а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2. Системы оплаты труда работников устанавливаются с учетом:

1. минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
2. тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
3. единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
4. государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
5. профессиональных квалификационных групп;
6. перечня видов выплат компенсационного характера;
7. перечня видов выплат стимулирующего характера;
8. единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;
9. мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников;
10. настоящего Примерного положения.

3. Приведенные в настоящем Примерном положении оклады (должностные оклады), ставки заработной платы являются минимальными.

Руководитель учреждения имеет право самостоятельно устанавливать размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. Руководитель учреждения имеет право производить корректировку указанных величин в сторону их повышения (индексации) исходя из объемов имеющегося финансирования.

4. Положение об оплате труда работников учреждений разрабатывается на основании данного Примерного положения и утверждается приказом руководителей учреждений с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и/или иного представительного органа работников учреждений.

5. Порядок осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, входящих в систему оплаты труда работников, рекомендуемые размеры указанных выплат и условия их применения устанавливаются данным Примерным положением в соответствии с перечнями видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, утверждаемыми Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации для работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений.

6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Свердловской области, Качканарского городского округа.

7. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждениях показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений, с учетом норм данного Примерного положения.

8. Штатное расписание учреждений разрабатывается и утверждается руководителями учреждений в соответствии со структурой, утвержденной органом местного самоуправления, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

9. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется на календарный год в пределах бюджетных ассигнований на предоставление муниципальным учреждениям субсидий на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ) и средств,

поступающих от приносящей доход деятельности.

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

11. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, в целях обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы заработная плата работников учреждений подлежит индексации в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, при условии увеличения (индексации) бюджетных ассигнований на предоставление учреждению субсидии на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием им в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (работ).

12. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений, установленные в настоящем Примерном положении, ежегодно увеличиваются (индексируются) на величину (коэффициент) и в сроки, указанные в нормативном правовом акте органа местного самоуправления, осуществляющего функции и полномочия учредителя учреждения.

При индексации минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Глава 2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ

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

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

Перечень должностей работников, которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер окладов (должностных окладов) за работу в сельских населенных пунктах утверждается отдельным приложением к Положению об оплате труда работников соответствующего учреждения.

14. Размер заработной платы в месяц работников учреждений, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и

выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, законодательством Свердловской области.

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

16. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

Глава 3. МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ

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

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) РАБОТНИКОВ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА

Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта первого уровня

**Приказ Минздравсоцразвития России
от 27 февраля 2012 г. № 165н**

1 квалификационный уровень	Дежурный по спортивному залу (бассейну)	7238
----------------------------	---	------

Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня

**Приказ Минздравсоцразвития России
от 27 февраля 2012 г. № 165н**

1 квалификационный уровень	Инструктор по спорту Специалист по связям с	8926
----------------------------	--	------

	общественностью	
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист, Тренер	9771
3 квалификационный	Старший инструктор-методист	10735

18. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих".

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ)
РАБОТНИКОВ, ЗАНИМАЮЩИХ ДОЛЖНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ
СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ**

**Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые
должности служащих первого уровня»
Приказ Минздравсоцразвития России
от 29 мая 2008 г. № 247н**

1 квалификационный уровень	Делопроизводитель	4825
----------------------------	-------------------	------

**Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые
должности служащих второго уровня»
Приказ Минздравсоцразвития России
от 29 мая 2008 г. № 247н**

1 квалификационный уровень	Техник по инвентаризации строений и сооружений Администратор	7240
2 квалификационный уровень	Специалист по	7961

административно-
хозяйственному обеспечению

3 квалификационный уровень		8685
4 квалификационный уровень		9407
5 квалификационный уровень	Начальник стадиона	10132

**Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные
должности служащих третьего уровня» Приказ Минздравсоцразвития
России
от 29 мая 2008 г. № 247н**

1 квалификационный уровень	Инженер по охране труда Бухгалтер Специалист по кадрам Специалист по закупкам Экономист	10735
5 квалификационный уровень	Главный инженер	14112

19. Минимальные размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливается на основе отнесения выполняемых ими работ к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих", в зависимости от разряда выполняемых работ .

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ
ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ**

Номер строки	Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни должностей работников	Минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей
1.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	

Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248н			
2.	1 квалификационный уровень	Контролер-кассир Гардеробщик Дворник Слесарь-ремонтник по обслуживанию и ремонту спортивного инвентаря Сторож Лаборант химического анализа Аппаратчик химводоочистки Приемщик пункта проката Вахтер Кладовщик Тракторист Слесарь-сантехник Ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений	5790
3.	2 квалификационный уровень		6100
4.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248н		
5.	1 квалификационный уровень	Водитель автомобиля	6996
6.	2 квалификационный уровень		8443
7.	3 квалификационный уровень		9287

20. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам медицинских работников

учреждений устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников".

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ

Номер строки	Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни должностей работников	Минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей
3.	Средний медицинский и фармацевтический персонал	
4.	2 квалификационный уровень	Медицинская сестра 11388

Глава 4. ПЕРЕЧЕНЬ, УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

21. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются руководителями учреждений в соответствии с локальными нормативными актами учреждений, коллективными договорами, соглашениями и нормативными правовыми актами в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

22. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам учреждений при наличии оснований для их выплаты в пределах бюджетных ассигнований на предоставление муниципальным бюджетным и автономным учреждениям Качканарского городского округа субсидий на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций муниципального казенных учреждений и соответствующих лимитов бюджетных обязательств местного бюджета в части оплаты труда работников указанных учреждений.

23. Для работников муниципальных учреждений устанавливаются

следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

24. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении или абсолютном размере, если иное не установлено законодательством Российской Федерации, к окладу (должностному окладу), по соответствующим профессиональным квалификационным группам, без учета повышающих коэффициентов. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады) и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу).

25. Выплата компенсационного характера работникам учреждения, занятым на работах с тяжелыми и вредными условиями труда, осуществляется в порядке, определенном статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

26. При выполнении работ различной квалификации - в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации;

при выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

27. За совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, - в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации;

размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, в пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда работников;

выплата доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится по соглашению сторон в

пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда работников;

28. За сверхурочную работу - в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

29. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни - в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации;

работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад) в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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;

30. Всем работникам учреждений выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный в соответствии с Постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам, Секретариата Всесоюзного центрального совета профессиональных союзов от 02.07.1987 N 403/20-155 "О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР". Применение районного коэффициента не образует новых окладов (должностных окладов). Районный коэффициент начисляется ежемесячно на фактически начисленную заработную плату работника, за исключением единовременных выплат, не предусмотренных системой оплаты труда учреждения, а также всех видов выплат, исчисляемых по среднему заработку.

Глава 5. ПЕРЕЧЕНЬ, УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

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

измеряемых качественными и количественными показателями.

Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждений может быть предусмотрено установление работникам следующих повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

- 1) повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;
- 2) повышающий коэффициент специфики работы;
- 3) персональный повышающий коэффициент;
- 4) повышающий коэффициент квалификации.

Повышающий коэффициент квалификации устанавливается по результатам проведенной аттестации работников муниципальных учреждений в соответствии с утвержденными локальными нормативными актами муниципальных учреждений Порядками, разработанными на основании законодательства Российской Федерации.

Решение об установлении работникам повышающих коэффициентов к окладам принимается руководителями учреждений исходя из возможности обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Установленные повышающие коэффициенты при применении между собой суммируются.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени. По истечении определенного периода времени повышающие коэффициенты к окладам могут быть пересмотрены при изменении условий труда.

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

Выплаты по повышающим коэффициентам к окладу носят стимулирующий характер.

32. В целях поощрения работников учреждений за выполненную работу могут быть установлены следующие стимулирующие выплаты:

- 1) за качество выполняемых работ;
- 2) за выслугу лет (учитывается стаж работы в органах местного самоуправления, в органах государственной власти, в муниципальных учреждениях Качканарского городского округа);
- 3) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителей учреждений в пределах бюджетных ассигнований на

предоставление муниципальным бюджетным и автономным учреждениям Качканарского городского округа субсидий на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций муниципальных казенных учреждений и соответствующих лимитов бюджетных обязательств местного бюджета в части оплаты труда работников указанных учреждений. Размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере без учета повышающих коэффициентов.

Применение стимулирующих выплат не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы работника и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

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

34. Стимулирующие выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за качество выполняемых работ устанавливаются для всех категорий работников учреждений.

Основными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;

2) инициатива, применение в работе современных форм и методов организации труда;

3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий;

4) наличие ученой степени, почетного звания, спортивного звания, нагрудных знаков, ведомственных наград, знаков отличия по профилю деятельности учреждения и деятельности самого работника.

35. Стимулирующая выплата за выслугу лет устанавливается работникам учреждений в целях укрепления кадрового состава в процентах от оклада работника учреждений в зависимости от общего количества лет, проработанных в органах местного самоуправления, в органах государственной власти, в муниципальных учреждениях Качканарского городского округа.

Рекомендуемые размеры выплаты за выслугу лет (в процентах от оклада):

при выслуге лет от 1 до 5 лет включительно - 10 процентов;

при выслуге лет от 6 до 10 лет включительно - 15 процентов;

при выслуге лет от 11 до 15 лет включительно - 20 процентов;

при выслуге лет свыше 15 лет - 30 процентов.

Основанием для установления ежемесячной выплаты за выслугу лет является трудовой договор, приказы руководителей учреждений о приеме на работу (назначении на должность), трудовая книжка работника. Руководители учреждений принимают решение о назначении ежемесячной выплаты за выслугу лет по представлению комиссии по установлению общего стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет.

36. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам учреждений, непосредственно участвующим в обеспечении высококачественного трудового процесса.

37. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда для осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

38. В пределах средств, предусмотренных на оплату труда на текущий финансовый год, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников, руководитель Учреждения вправе устанавливать выплаты стимулирующего характера к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

1) работникам, связанных с работой с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья, в размере до 20%;

2) тренерам, осуществляющим спортивную подготовку, в соответствии с требованиями к результатам реализации программ спортивной подготовки на каждом из этапов спортивной подготовки, определенными в федеральных стандартах спортивной подготовки по видам спорта в размере до 20%. При установлении выплат стимулирующего характера рекомендуется учитывать требования по соответствию интенсивности физической и психической нагрузки возрастным психофизиологическим параметрам спортсменов, установленные в федеральных стандартах спортивной подготовки по видам спорта;

3) тренерам, осуществляющим спортивную подготовку, за переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки, в том числе в иную организацию, осуществляющую подготовку спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации, в размере до 20%;

4) тренерам и иным специалистам по результатам прохождения независимой оценки квалификации и получения соответствующего свидетельства в размере до 15%;

5) тренерам этапа начальной подготовки и тренировочного этапа за сохранность контингента, сохранение здоровья лиц, проходящих спортивную подготовку, в размере до 15%;

6) тренерам, осуществляющим спортивную подготовку на начальном и тренировочном этапах, при первичном трудоустройстве по профильной специальности в организации, осуществляющие спортивную подготовку, в течение первых 4 лет в размере до 50%;

7) тренерам, осуществляющим наставничество над тренерами, при первичном трудоустройстве по профильной специальности в организации, осуществляющие спортивную подготовку, в размере до 10%;

8) работникам, реализующим экспериментальные и инновационные проекты в сфере физической культуры и спорта, в размере до 20%;

9) тренерам и иным специалистам Учреждений, участвующим в реализации Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО) в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения ГТО, в размере до 10%;

10) тренерам и иным специалистам, ранее участвовавшим не менее 2 лет в подготовке спортсмена, достигшего высоких результатов в официальных спортивных соревнованиях не ниже уровня спортивной сборной команды субъекта Российской Федерации, осуществлять выплату стимулирующего характера в течение не менее 4 лет с момента достижения спортсменом результатов, а также дополнительное поощрение, в том числе за счет грантовых программ, реализуемых федеральными органами исполнительной власти и органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации при достижении спортсменом результата на Олимпийских, Паралимпийских, Сурдлимпийских играх в размере до 20%;

11) тренеру при трудоустройстве в физкультурно-спортивную организацию, где он проходил спортивную подготовку в качестве спортсмена на этапах спортивной подготовки, в размере до 15%;

12) работникам за результативное участие в подготовке спортсмена высокого класса, за переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки, в том числе в иную организацию, осуществляющую подготовку спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации, интенсивность и высокие результаты работы и достижения, в размере до 20%.

При бригадном методе работы установление заработной платы осуществляется по коэффициенту трудового участия каждого конкретного специалиста с учетом конкретного объема, сложности и специфики работы.

39. В целях социальной защищенности работников учреждений и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива исходя из ассигнований местного бюджета на предоставление учреждениям субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, а также за счет средств от приносящей доход деятельности для муниципальных учреждений, применяется премирование работников учреждений.

Премирование работников учреждений осуществляется на основании положений о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом учреждений.

В целях поощрения работников учреждений за выполненную работу могут быть установлены премии:

премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год);

премия за особые достижения в осуществлении профессиональной деятельности.

Решение о введении каждой конкретной премии принимает руководителями учреждений. При этом наименование премии и условия ее осуществления включаются в положение об оплате труда работников, соответствующего учреждения.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде, отсутствие замечаний со стороны руководства;

- инициатива и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- выполнение работы, связанной с обеспечением уставной деятельности учреждения;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в выполнении важных работ и мероприятий;

- выполнение утвержденных показателей муниципального задания и показателей деятельности казенного учреждения.

По решению руководителей учреждений осуществляется премирование:

заместителей руководителей;

главных бухгалтеров учреждений.

40. Работникам Учреждений, имеющим почетные звания или нагрудные знаки, производятся ежемесячные выплаты:

1) за отраслевые нагрудные знаки "Отличник физической культуры и спорта", "Почетный работник физической культуры" и иные отраслевые нагрудные знаки за заслуги в области физической культуры и спорта. Рекомендуемый размер выплаты: до 20%;

2) за спортивные звания "Мастер спорта России", "Мастер спорта международного класса", "Гроссмейстер России", "Гроссмейстер СССР", "Мастер спорта России", "Мастер спорта СССР". Рекомендуемый размер выплаты: до 30%;

3) за почетное звание "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации", за государственные награды, включая почетные звания Российской Федерации и СССР, за почетные спортивные звания "Заслуженный тренер России", "Заслуженный тренер СССР", "Заслуженный мастер спорта России", "Заслуженный мастер спорта СССР", за почетный знак "За заслуги в развитии физической культуры и спорта". Рекомендуемый размер выплаты: до 40%.

Выплаты устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

Указанные выплаты производятся при условии соответствия званий, наград, знаков отличия профилю Учреждения и деятельности самого работника.

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

При работе на условиях неполного рабочего времени выплаты за наличие ученой степени, почетных званий работнику пропорционально уменьшаются.

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

42. В целях социальной защищенности работников муниципального учреждения и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива, исходя из ассигнований местного бюджета на предоставление учреждению субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, а также за счет средств от приносящей доход деятельности для бюджетных и автономных учреждений, исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций муниципальных казенных учреждений и соответствующих лимитов бюджетных обязательств местного бюджета в части оплаты труда работников указанных учреждений по решению руководителей учреждений применяется единовременное премирование

работников учреждений, выплата материальной помощи.

Условия, порядок и размер единовременного премирования, выплаты материальной помощи определяются руководителями учреждений.

Дополнительно, к выплатам материальной помощи, определяемой руководителями учреждений работникам учреждений, выплачивается материальная помощь к отпуску в размере одного оклада.

При наличии экономии фонда оплаты труда работникам учреждений может быть произведено дополнительное премирование на основании приказа руководителей учреждений.

Глава 6. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ

43. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров устанавливается постановлением администрации Качканарского городского округа «Об оплате труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров».

44. Компенсационные и стимулирующие выплаты заместителям и главным бухгалтерам муниципальных учреждений устанавливаются в соответствии с главой 4,5 данного Положения.