АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ ЛЯНТОР

Постановление – проект

Об утверждении Положения

об оплате труда работников

муниципальных учреждений

физической культуры и спорта

городского поселения Лянтор

 В соответствии со статьёй 144 Трудового кодекса Российской Федерации, приказом Департамента физической культуры и спорта Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 17.01.2013 № 4-нп «Об утверждении примерного положения об оплате и стимулировании труда работников государственных учреждений физической культуры и спорта, подведомственных Департаменту физической культуры и спорта Ханты-Мансийского автономного округа – Югры» (с изменениями от 24.10.2013 № 6-нп, 21.11.2014 № 8-нп):

 1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта городского поселения Лянтор, согласно приложению.

 2. Финансирование расходов, связанных с реализацией настоящего постановления, осуществлять в пределах средств, предусмотренных в бюджете городского поселения Лянтор на соответствующий финансовый год.

 3. Признать утратившими силу постановления Администрации городского поселения Лянтор:

 - от 29.04.2011 № 269 «О переводе работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта городского поселения Лянтор на новую систему оплаты труда»;

 - от 20.02.2012 № 74 «О внесении изменений в постановление Администрации городского поселения Лянтор от 29 апреля 2011 года № 269»;

 - от 24.04.2012 № 218 «О внесении изменений в постановление Администрации городского поселения Лянтор от 29 апреля 2011 года № 269»;

 - от 16.04.2013 № 173 «О внесении изменений в постановление Администрации городского поселения Лянтор от 29 апреля 2011 года № 269»;

 - от 28.04.2014 № 335 «О внесении изменений в постановление Администрации городского поселения Лянтор от 29 апреля 2011 года № 269»;

 - от 28.07.2014 № 589 «О внесении изменений в постановление Администрации городского поселения Лянтор от 29 апреля 2011 года № 269»;

 - от 01.10.2014 № 745 «О внесении изменений в постановление Администрации городского поселения Лянтор от 29 апреля 2011 года № 269»

 4. Управлению по организации деятельности Администрации городского поселения Лянтор (Бахарева Н.Н.) уведомить в установленном законодательством порядке руководителей муниципальных учреждений физической культуры и спорта городского поселения Лянтор об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

 5. Руководителям муниципальных учреждений физической культуры и спорта городского поселения Лянтор:

 5.1. Привести локальные правовые акты, регулирующие оплату труда в соответствие с Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта, утвержденным настоящим Постановлением.

 5.2. Уведомить в установленном законодательством порядке работников учреждений об изменении определённых сторонами условий трудового договора.

 6. Опубликовать настоящее постановление в газете «Лянторская газета» и разместить на официальном сайте Администрации городского поселения Лянтор.

 7. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования (обнародования) и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.05.2015 года.

 8. Контроль за выполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Глава города С. А. Махиня

Приложение к постановлению
Администрации городского
поселения Лянтор

от « \_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2015 года № \_\_

Положение об оплате труда

работников муниципальных учреждений

физической культуры и спорта

городского поселения Лянтор

I. Общие положения

 1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта городского поселения Лянтор (далее - Положение) регулирует порядок и условия оплаты труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта городского поселения Лянтор (далее – работники учреждения).

 1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьёй 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 09.12.2004 № 77-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры иных организаций и заключающих трудовой договор членов коллегиальных исполнительных органов организаций», приказом Департамента культуры Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 17 января 2013 г. N 4-нп «Об утверждении примерного положения по оплате и стимулдировании труда работников государственных учреждений физической культуры и спорта, подведомственных департаменту физической культуры и спорта Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2015 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24 декабря 2014 г., протокол N 11, статьей 28 Устава городского поселения Лянтор и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и включает в себя:

 - размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням;

 - условия оплаты труда руководителя, его заместителей;

 - наименование, условия и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера, наименование, условия и размеры выплат компенсационного характера и иные выплаты.

1.2.1. В настоящем Положении используются следующие определения:

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;

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;

должностной оклад (оклад) по профессиональной квалификационной группе работников – оклад работника учреждения, без учета компенсационных, стимулирующих выплат;

выплаты компенсационного характера – выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам учреждений, 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;

выплаты стимулирующего характера – выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации работника учреждения к качественному, результативному труду.

 1.3. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников учреждений физической культуры и спорта, осуществляется в пределах доведённых бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств городского поселения Лянтор, средств субсидий на выполнение муниципального задания и иных целей, представленных учреждениям из бюджета городского поселения Лянтор, средств поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

 1.4. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений с учётом мнения представительного органа работников, и в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами
Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, муниципальными нормативными правовыми актами городского поселения Лянтор, содержащими нормы трудового права, настоящим положением.

 1.5. Заработная плата работникам учреждений устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующими в учреждениях системами оплаты труда.

Заработная плата работников учреждений состоит из:

должностного оклада (оклада);

повышающих коэффициентов;

стимулирующих выплат;

компенсационных выплат;

иных выплат, установленных настоящим Положением.

1.6 Заработная плата работника учреждения не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре при условии полного выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени.

В случае, если размер заработной платы работника учреждения ниже размера минимальной заработной платы, при условии выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени, работнику производится доплата до указанного уровня в пределах выделенных субсидий из бюджета городского поселения Лянтор, средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и безвозмездных поступлений.

 1.7. Руководители учреждений несут ответственность за своевременную и правильную оплату труда, нарушение предоставления гарантий по оплате труда работников в соответствии с действующим законодательством.

II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений

2.1. Работникам учреждений оклады (должностные оклады) устанавливаются приказом руководителя учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы и отражаются в трудовом договоре.

2.2.Размер должностных окладов работникам учреждения устанавливается на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

от 27 февраля 2012 года № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта»;

от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей руководителей, специалистов и служащих»;

от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

от 6 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;

Размеры должностных окладов работников учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, предусматривающим квалификационные уровни, должностное категорирование, в зависимости от уровня профессиональной подготовки работника, необходимой для выполнения предусмотренных должностных обязанностей, и требований к стажу работы.

Рабочие, профессии которых не предусмотрены тарифно-квалификационными характеристиками по общеотраслевым профессиям рабочих, тарифицируются в соответствии с действующим Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий, рабочих по видам производства и работ.

Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

2.3.Должностные оклады работникам, занимающим общеотраслевые должности служащих и специалистов, устанавливаются в размерах, указанных в таблице № 1.

 Таблица № 1

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Наименование должности (профессии) | Окладруб. |
| 1 | 2 | 3 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» |  |
| 1 квалификационный уровеньТребования: в соответствии с квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих. | делопроизводитель; кассир; секретарь. | 4 620 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» |  |
| 1 квалификационный уровеньТребования: в соответствии с квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих. Требования: в соответствии с квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих. | администратор; секретарь руководителя, техник-программист; художник и др. | 5060 |
| 2 квалификационный уровеньТребования: в соответствии с квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих. | заведующий складом и др. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория. | 5 320 |
| 3 квалификационный уровеньТребования: в соответствии с квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих.  | заведующий жилым корпусом (гостиницы). Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория. | 5 580 |
| 4 квалификационный уровеньТребования: в соответствии с квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих. | Механик, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий". | 5 860 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»  |  |
| 1 квалификационный уровеньТребования: в соответствии с квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих. | Специалист по охране труда; программист; специалист по кадрам; экономист; менеджер, менеджер по рекламе; инженер; сурдопереводчик.  | 6 450 |
| 2 квалификационный уровеньТребования: в соответствии с квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих. | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II должностная категория. | 6 770 |
| 3 квалификационный уровеньТребования: в соответствии с квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих. | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I должностная категория. | 7110 |
| 4 квалификационный уровеньТребования: в соответствии с квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих. | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий". | 7 470 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» |  |
| 1 квалификационный уровеньТребования: в соответствии с квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих. | Начальник отдела; начальник отдела материально-технического снабжения, заведующий отделением и др.  | 8 910 |
| 2 квалификационный уровеньТребования: в соответствии с квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих. | Главный (инженер; механик) и др. | 9 900 |

 2.4. Должностные оклады работникам, занимающим должности работников физической культуры и спорта, устанавливаются в размерах, указанных в таблице № 2.

 Таблица № 2

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Наименование должности (профессии) | Оклад руб. |
| 1 | 2 | 5 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта первого уровня |  |
| 1 квалификационный уровеньТребования: в соответствии с единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих; раздел «Квалификационные характеристики должностей работников в области физической культуры и спорта» | Дежурный по спортивному залу; сопровождающий спортсмена – инвалида первой группы инвалидности. | 4 400 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня |  |
| 1 квалификационный уровеньТребования: в соответствии с единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих; раздел «Квалификационные характеристики должностей работников в области физической культуры и спорта» | Инструктор по спорту; инструктор по адаптивной физической культуре; техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники | 4 450 |
| 2 квалификационный уровеньТребования: в соответствии с единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих; раздел «Квалификационные характеристики должностей работников в области физической культуры и спорта» | Администратор тренировочного процесса; инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций; инструктор – методист по адаптивной физической культуре; тренер.  | 6 820 |
| 3 квалификационный уровеньТребования: в соответствии с единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих; раздел «Квалификационные характеристики должностей работников в области физической культуры и спорта» | Специалист по подготовке спортивного инвентаря; старшие: инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций; инструктор – методист по адаптивной физической культуре; тренер - преподаватель по адаптивной физической культуре. | 7350 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта третьего уровня |
| 1 квалификационный уровеньТребования: в соответствии с единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих; раздел «Квалификационные характеристики должностей работников в области физической культуры и спорта» | Специалист по подготовке сборных команд | 7924 |

 2.5. Должностные оклады медицинским работникам, устанавливаются в размерах, указанных в таблице № 3.

 Таблица № 3

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Наименование должности (профессии), требования к квалификации | Оклад руб. |
| 1 | 2 | 3 |
| Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры» |
| 2 квалификационный уровеньТребования: в соответствии с единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих; раздел «Квалификационные характеристики должностей работников в сфере здравоохранения» | Врачи-специалисты | 7 900 |
| Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал» |
| 3 квалификационный уровеньТребования: в соответствии с единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих; раздел «Квалификационные характеристики должностей работников в сфере здравоохранения» | Медицинская сестра. | 5140 |
| 5 квалификационный уровеньТребования: в соответствии с единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих; раздел «Квалификационные характеристики должностей работников в сфере здравоохранения» | Старшая медицинская сестра, фельдшер. | 6270 |

2.6. Должностные оклады по профессиям рабочих, устанавливаются в размерах, указанных в таблице № 4.

 Таблица 4

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Наименование профессии, требования к квалификации | Окладруб. |
| 1 | 2 | 3 |
| Профессиональная квалификационная группа профессий рабочих первого уровня |
| 1 квалификационный уровеньТребования: в соответствии с единым тарифно – квалификационным справочником работ и профессий рабочих. | Гардеробщик; горничная; дворник; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии Единым тарифно – квалификационным справочником работ и профессий рабочих; рабочий по комплексному обслуживанию зданий; ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений, приёмщик пункта проката. | 4190 |
| 2 квалификационный уровеньТребования: в соответствии с единым тарифно – квалификационным справочником работ и профессий рабочих. | Профессии рабочих, отнесенных к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший". | 4 400 |
| Профессиональная квалификационная группа профессий рабочих второго уровня |
| 1 квалификационный уровеньТребования: в соответствии с единым тарифно – квалификационным справочником работ и профессий рабочих. | дежурный администратор; наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии Единым тарифно – квалификационным справочником работ и профессий рабочих; рабочий по комплексному обслуживанию зданий; рабочий по комплексному обслуживанию лыжных трасс; слесарь по ремонту агрегатов; ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений. | 4 810 |
| 2 квалификационный уровеньТребования: в соответствии с единым тарифно – квалификационным справочником работ и профессий рабочих. | Заведующий складом (при наличии складского помещения площадью не менее 100 м.кв); заведующий хозяйством (при наличии административного здания площадью до 500 м.кв. и 10 штатных единиц обслуживающего и технического персонала, хозяйства, оборудования, инвентаря); наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии Единым тарифно – квалификационным справочником работ и профессий рабочих; слесарь по ремонту автомобилей (на каждые 5 ед. техники); слесарь ремонтник спортинвентаря (на 200 пар коньков, или 250 пар лыж, или на 100 роликовых коньков), слесарь по ремонту агрегатов. | 5230 |
| 3 квалификационный уровеньТребования: в соответствии с единым тарифно – квалификационным справочником работ и профессий рабочих. | Старший администратор | 5 650 |

2.7. Очередной квалификационный уровень, должностная категория присваиваются работникам учреждений по результатам аттестации. В случае если должности не структурированы по квалификационным уровням, то аттестационной комиссией устанавливаются размеры должностных окладов (окладов) в соответствии с требованиями к образованию и стажу работы.

 2.8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на
условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по должности
(профессии), занимаемой по основной работе, а также по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей (профессий).

2.9. Работникам учреждений устанавливаются выплаты стимулирующего и компенсационного характера, предусмотренные разделами 4 и 5 настоящего Положения. Порядок и условия иных выплат работникам учреждений приведены в разделе 6 настоящего Положения.

2.10 К должностным окладам (окладам) по соответствующим профессиональным квалификационным группам, с учетом обеспечения финансовыми средствами, рекомендуется применять следующие повышающие коэффициенты:

коэффициент квалификации;

коэффициент специфики работы.

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

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

Применение всех повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам), ставкам заработной платы работников не образует новый должностной оклад (оклад) работника и не учитывается при начислении стимулирующих, социальных и компенсационных выплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Установленные повышающие коэффициенты, при их применении, между собой складываются (не умножаются).

2.11. Коэффициент квалификации устанавливается работникам по одному из оснований, предусмотренных в таблицах № 5,6. Коэффициент квалификации учитывается также при определении размера доплаты за совмещение профессий (должностей) и расширенный объём работы.

2.12. Размеры коэффициента квалификации для работников, занимающих должности работников физической культуры и спорта, медицинским работникам, приведены в таблице 5.

Таблица 5

|  |  |
| --- | --- |
| Уровень квалификации | Размерповышающего коэффициента квалификации |
| высшая квалификационная категория | до 0,8 |
| первая квалификационная категория | до 0,5 |
| вторая квалификационная категория  | до 0,3 |

Присвоение работникам высшей, первой, второй квалификационной категории осуществляется соответствующей аттестационной комиссией, с учетом требований к результатам их работы, рекомендованных органом исполнительной власти в области физической культуры и спорта.

2.3. Размеры коэффициента квалификации для работников, занимающих должности работников физической культуры и спорта, общеотраслевые должности служащих и профессии рабочих приведены в таблице 6, с учётом того, что уровень квалификации соответствует профилю работы.

  Таблица 6

|  |
| --- |
| Размер повышающего коэффициента квалификации |
| начальное профессиональное образование | неполное высшее образование, среднее профессиональное образование | высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «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 |

2.14. Повышающий коэффициент специфики работы для работников учреждений, осуществляющих деятельность по адаптивному спорту и адаптивной физической культуре, устанавливается до 0,2 к должностному окладу (окладу), при условии, что такой вид деятельности включён в перечень основных видов деятельности учреждения, предусмотренных Уставом.

III. Условия оплаты труда руководителя учреждения,

его заместителей

 3.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного, стимулирующего характера и иных выплат.

 3.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется Главой городского поселения Лянтор ежегодно на очередной финансовый год по представлению директора МКУ «Лянторское управление по культуре, спорту и делам молодёжи», согласованного с заместителем Главы муниципального образования, курирующим деятельность муниципальных учреждений физической культуры и спорта, в соответствии с порядком определения размера должностного оклада руководителя учреждения культуры (приложение 1 к настоящему Положению), и отражается в трудовом договоре, либо в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем учреждения.

 Размер должностного оклада руководителю устанавливается ежегодно до 01 февраля постановлением Администрации городского поселения Лянтор.

 3.3. Руководителям учреждений устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

 - ежемесячное премирование;

 - единовременное премирование;

 - выплата за награды, почетные звания, наличие ученой степени, предусмотренная пунктом 4.4. настоящего Положения.

 3.4. Размер ежемесячного премирования определяется комиссией по премированию руководителей муниципальных учреждений культуры, физической культуры и спорта городского поселения Лянтор (далее - комиссия) в зависимости от вклада руководителя учреждения в конечные результаты деятельности в рассматриваемом периоде, но не более 20% от должностного оклада. Состав комиссии и порядок её работы определяются распоряжением Администрации городского поселения Лянтор.

 3.4.1. При установлении размера ежемесячного премирования учитываются:

 - успешное и добросовестное исполнение руководителем учреждения своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

 - выполнение показателей по направлению деятельности;

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

 - отсутствие обоснованных жалоб потребителей муниципальных услуг;

 - качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

 - выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

 - качественная подготовка и своевременная сдача отчётности.

 3.4.2. Ежемесячное премирование не производится при:

 - невыполнении муниципального задания учреждения;

 - невыполнении плана поступлений от приносящей доход деятельности;

 - привлечении руководителя учреждения в качестве должностного лица к административной, уголовной, материальной, дисциплинарной ответственности, правоохранительными, контролирующими, надзорными и иными органами государственной и муниципальной власти в соответствии с действующим законодательством.

 3.4.3. Руководитель учреждения не позднее 20 числа отчетного месяца представляет на рассмотрение Комиссии согласованный бланк замечаний по форме, согласно приложению к настоящему положению (Приложение 2).

 3.4.4. На основании протокола заседания Комиссии издается постановление Администрации городского поселения Лянтор о размере ежемесячного премирования руководителей учреждений.

 3.5. К единовременному премированию относятся следующие выплаты:

 - единовременное премирование к профессиональным праздникам;

 - единовременное премирование к юбилейным датам;

 - единовременное премирование по результатам работы за квартал;

 - единовременное премирование по результатам работы за год;

 - единовременное премирование за выполнение особо важных плановых мероприятий, заданий, поручений Главы города, заместителя Главы города, курирующего направление деятельности учреждения.

 - единовременные выплаты, предусмотренные пунктами 6.4-6.10, 6.11 и 6.12 раздела 6 настоящего Положения.

 3.6.  К профессиональным праздникам относятся: День физкультурника (вторая суббота августа).

 3.7. К юбилейным датам относятся:

- юбилейная дата со дня основания учреждения - 5 лет и каждые последующие 5 лет;

- юбилейная дата со дня рождения руководителя - 50 лет и каждые последующие 10 лет.

 3.8. Размер единовременного премирования устанавливается в пределах экономии фонда оплаты труда и не может быть более одного месячного фонда оплаты труда руководителя учреждения.

 Конкретный размер единовременного премирования по результатам работы за квартал и год определяется комиссией в зависимости от вклада руководителя учреждения в конечные результаты деятельности и не может быть более одного месячного фонда оплаты труда руководителя учреждения.

 3.9. Месячный фонд оплаты труда равен одному должностному окладу с ежемесячными стимулирующими выплатами (ежемесячное премирование, выплаты за награды почетные звания, наличие ученой степени) с учетом районного коэффициента и северной надбавки по замещаемой должности.

 3.10. Единовременное премирование руководителя учреждения осуществляется на основании постановления Администрации городского поселения Лянтор, которое готовится управлением по организации деятельности Администрации города, на основании служебной записки директора МКУ «Лянторское управление по культуре, спорту и делам молодёжи».

 3.11. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 - 30 % ниже должностного оклада руководителя.

 3.12. Заместителям руководителя учреждения рекомендуется устанавливать стимулирующие выплаты, предусмотренные пунктами 4.4. и 4.5. раздела 4 настоящего Положения.

 3.13. С учётом условий труда руководителю учреждения, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения, в порядке, определенном пунктами 5.2, 5.3, 5.7 и 5.8.

4. Порядок и условия установления выплат

стимулирующего характера

 4.1. Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

 4.1.2. В целях поощрения работников учреждений, направленного на повышение мотивации и эффективности их деятельности в соответствии с установленными в локальных нормативных актах учреждений показателями и критериями оценки деятельности труда работников, рекомендуется устанавливать следующие стимулирующие выплаты:

- выплата за выслугу лет;

- выплата за опыт и достижения работникам, имеющим государственные и ведомственные звания и награды, надбавка за наличие учёной степени;

- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год), иные премиальные выплаты (за выполнение особо важных плановых мероприятий, заданий, поручений).

 - премирование к праздничным датам и профессиональным праздникам.

4.2. Установление стимулирующей выплаты осуществляется по решению руководителя учреждения на основании локального нормативного акта учреждения, в котором указываются порядок, условия, размеры и периодичность выплат, а также перечень критериев оценки деятельности работников

Размеры и иные условия установления стимулирующих выплат к окладам приведены в пунктах 4.3 - 4.8 настоящего раздела Положения.

4.3. Выплата за выслугу лет от должностного оклада (оклада) устанавливается всем работникам учреждений в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных или (и) муниципальных учреждениях физической культуры и спорта.

Стимулирующие надбавки за выслугу лет приведены в [таблице](#Par575) 7.

Таблица 7

|  |  |
| --- | --- |
| Показатель | Размер коэффициента за выслугу лет |
| от 1 до 3 лет | 5% |
| от 3 до 5 лет | 10% |
| от 5 до 10 лет | 15% |
| от 10 до 15 лет | 20% |
| свыше 15 лет | 30% |

4.4. Выплаты за опыт и достижения работникам, имеющим государственные и ведомственные звания и награды, а также награждённым отраслевыми почётными и нагрудными знаками и медалями устанавливается ежемесячная надбавка в процентах к должностному окладу. При наличии нескольких оснований для установления надбавки размер определяется по одному (наивысшему) основанию. Размеры выплат за государственные и ведомственные звания и награды приведены в таблице № 8.

Таблица № 8

|  |  |
| --- | --- |
| 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 - 55% |
| За почетный знак "За заслуги в развитии физической культуры и спорта" | 40 - 45% |
| 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 - 30% |
| Другие ведомственные награды и звания (по усмотрению органа управления в сфере физической культуры и спорта субъекта Российской Федерации на основании нормативного правового акта органа публично-правовых образований) | 10 - 15% |

Выплаты производятся при условии соответствия званий, наград, знаков отличия профилю учреждения и деятельности самого работника.

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

за учёную степень доктора наук - в размере 30 процентов;

за учёную степень кандидата наук - в размере 20 процентов.

4.5. Премиальные выплаты производятся с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы; за выполнение особо важных плановых мероприятий, заданий, поручений.

 Перечень видов премирования, порядок, условия их осуществления, а также критерии оценки эффективности профессиональной деятельности работников устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения.

 Премия за выполнение особо важных плановых мероприятий, заданий, поручений выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью их поощрения за оперативность и качественный результат труда.

 Премиальные выплаты производятся с учётом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами, в пределах доведённых бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета городского поселения Лянтор, средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, а также средств поступающих от приносящей доход деятельности.

 4.5.1. Премирование по итогам работы за месяц устанавливается в пределах 20% от должностного оклада (оклада) работника.

 Основными показателями оценки результатов работы для выплаты премии по итогам работы за месяц являются:

- своевременное, профессиональное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в течение месяца;

- проявление инициативы, творческий подход, применение в работе современных форм и методов организации труда;

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

- отсутствие обоснованных жалоб потребителей муниципальных услуг;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в течение месяца в выполнении важных и особо ответственных работ;

- соблюдение трудовой дисциплины, служебной этики, правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда и техники безопасности.

По решению руководителя в соответствии с локальным нормативным
актом учреждения допускается снижение размера премии или лишение премии полностью по итогам работы за месяц в связи с допущенными нарушениями
трудовой дисциплины или ненадлежащим исполнением должностных обязанностей работником.

Работник должен быть ознакомлен с приказом и в праве его обжаловать. Факт обжалования не приостанавливает действие приказа о снижении (лишении) премии по результатам работы за месяц.

4.5.2. Премирование работников по результатам работы за квартал и за год производится в пределах экономии фонда оплаты труда.

Премия по итогам работы за квартал и год выплачивается работникам, для которых данное учреждение является основным местом работы.

Размер премии может определяться как в фиксированном размере, так и в процентах к месячному фонду оплаты труда работника. По итогам работы за квартал премиальные выплаты устанавливаются в размере до 50% месячного фонда оплаты труда, по результатам работы за год в размере до 100% месячного фонда оплаты труда работника, который равен одному должностному окладу с ежемесячными стимулирующими выплатами (выплата за выслугу лет; выплата за государственные и ведомственные звания и награды, наличие ученой степени; коэффициент квалификации и коэффициент специфики работы, премиальные выплаты по итогам работы за месяц) с учётом районного коэффициента и северной надбавки по основной занимаемой должности.

4.5.2.1. Премирование по итогам работы за квартал и год работников учреждения осуществляется на основании приказа руководителя учреждения после согласования с заместителем Главы муниципального образования, курирующим направление деятельности учреждения.

Премия по итогам работы за квартал и год выплачивается:

 1) В полном размере работникам учреждений, которые проработали весь календарный, квартал, год и состояли в списочном составе на дату издания приказа руководителя учреждения;

 2) В размере, пропорционально отработанному времени в календарном квартале, году выплачивается работникам, проработавшим в учреждении неполный календарный год:

 - вновь принятым;

 - вернувшимся на работу после отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет;

 - ушедшим в отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет;

 - уволившимся с работы в порядке перевода в муниципальные учреждения городского поселения Лянтор; в связи с призывом на военную службу; выходом на пенсию; поступлением в учебное заведение; переходом на выборную должность; в связи с сокращением штата или численности.

 В отработанное время в календарном квартале, году, для расчёта размера премии по итогам работы за квартал, за год, включается время работы в соответствии с табелем рабочего времени. В период для расчёта размера премии не включаются дни учебного отпуска, дни временной нетрудоспособности, дни отпуска без сохранения заработной платы.

 Премия по итогам работы за квартал и год не выплачивается работникам учреждений физической культуры и спорта, уволенным в течение календарного года по собственному желанию или за виновные действия.

 4.5.3. Премиальные выплаты к праздничным датам и профессиональным праздникам производятся в пределах экономии фонда оплаты труда.
Премирование работников учреждения осуществляется на основании приказа руководителя учреждения после согласования с заместителем Главы муниципального образования, курирующим деятельность муниципальных учреждений физической культуры и спорта.
 Премия выплачивается работникам, для которых данное учреждение является основным местом работы.

 4.6. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, в порядке и на условиях, установленных локальным нормативным актом учреждения и по согласованию с выборным профсоюзным органом либо иным представительным органом работников учреждения.

Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим разделом, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

 4.7. Работникам учреждений, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание, выплаты стимулирующего характера, предусмотренные пунктом 4.5. настоящего раздела, не устанавливаются.

 4.8. Выплаты, указанные в п. 4.3., 4.4. и 4.5.1. настоящего раздела начисляются к должностному окладу (окладу) и не образуют увеличения должностного оклада (оклада) для начисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

V. Порядок и условия установления компенсационных выплат

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

 5.2. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьёй 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

 Выплата устанавливается в процентном отношении от должностного оклада (оклада) по итогам проведения специальной оценки условий труда. Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда, с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда в соответствии с федеральным законом Российской Федерации от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

 5.3. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается в соответствии со статьей 148 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».

 5.4. За работу в ночное время работникам муниципальных учреждений физической культуры и спорта производится повышение оплаты труда за каждый час работы в ночное время. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 40% оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы в ночное время.

Расчет повышения оплаты труда за работу в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника учреждения на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время работнику учреждения устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

 5.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором), их виды, размеры и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

 5.6. Для работников учреждений физической культуры и спорта устанавливается доплата за разделение рабочего дня на части (с перерывом свыше двух часов) в размере 30% от должностного оклада за фактически отработанное время за эти дни, согласно утвержденному перечню должностей (приложение 3 к настоящему Положению).

 5.7. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни
работникам учреждений устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

VI. Иные выплаты

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

 6.2. Молодым специалистам учреждений физической культуры и спорта производится единовременная выплата.

 Молодым специалистом считается выпускник учреждения среднего и высшего профессионального образования сферы физической культуры и спорта, в течение года после получения диплома (иного документа), впервые вступающим в трудовые отношения и заключившим трудовой договор, а в случае призыва на срочную военную службу в армию - в течение года после службы в армии.

 6.2.1. Единовременная выплата молодым специалистам составляет два месячных фонда оплаты труда по занимаемой должности.

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

 6.2.3. В случае увольнения молодого специалиста по собственному желанию, по соглашению сторон или за виновные действия до истечения одного года со дня возникновения трудовых отношений, работодатель направляет молодому специалисту уведомление о необходимости возврата в течение одного месяца со дня увольнения денежных средств, полученных в качестве единовременной выплаты. В случае невозврата молодым специалистом указанных денежных средств, учреждением производится их взыскание в судебном порядке.

6.3. Работнику учреждения устанавливается персональный повышающий коэффициент от должностного оклада (оклада) с учётом сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов по основной должности (профессии) по основному месту работы.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника и закрепляется приказом руководителя учреждения.

Критерии об установлении персонального коэффициента утверждаются локальным актом учреждения.

На данную выплату начисляется районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Размер персонального повышающего коэффициента не может быть более 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

 6.4. Работникам учреждений один раз в календарном году производится единовременная выплата на профилактику заболеваний (далее единовременная выплата).

 6.4.1. Единовременная выплата производится работникам, состоящим в штате учреждения, а также принятым на период отсутствия основного работника, в том числе на должности работников, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет.

 6.4.2. Единовременная выплата производится при уходе работника в ежегодный оплачиваемый отпуск. Основанием для выплаты является приказ руководителя учреждения о предоставлении отпуска и единовременной выплаты на профилактику заболеваний.

 6.4.3. В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части, единовременная выплата производится при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

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

 6.4.5. Единовременная выплата производится в размере одного месячного фонда оплаты труда по основной занимаемой должности.

 6.4.6. Единовременная выплата не зависит от итогов оценки труда работника.

 6.4.7. Работники, вновь принятые на работу, а также работники, приступившие к работе по выходу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста до трех лет имеют право на единовременную выплату по истечении одиннадцати
месяцев непрерывной работы в учреждении. В отношении работников принятых в порядке перевода из муниципальных учреждений муниципального образования городское поселение Лянтор учитывается время непрерывной работы на прежнем месте работы, выплата производится при условии, что данная выплата на прежнем месте работы в текущем календарном году не производилась.

 6.4.8. Работнику учреждения, работающему по основному месту работы, согласно занимаемой должности на неполную ставку, месячный фонд оплаты труда для определения единовременной выплаты рассчитывается от должностного оклада пропорционально отработанному времени.

 6.4.9. Единовременная выплата не производится работникам, принятым на работу по совместительству.

6.4.10. При уходе работника в отпуск с последующим увольнением единовременная выплата не производится.

 6.4.11. Единовременная выплата к отпуску производится за счёт средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год.

 6.5. Единовременная денежная выплата при выходе на пенсию производится руководителям, работникам, выходящим на пенсию по возрасту (впервые) и прекращающим трудовую деятельность, при наличии стажа работы не менее десяти лет в учреждениях физической культуры и спорта муниципального образования Лянтор в размере 5 должностных окладов (окладов), установленных на момент выхода на пенсию. На данное единовременное денежное вознаграждение начисляется районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

 6.6. Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами либо решениями учредителя учреждения, директора учреждения не могут предусматриваться выплаты работникам выходных пособий, компенсаций и (или) назначение им каких-либо иных выплат в любой форме в случаях увольнения работников по основаниям, которые относятся к дисциплинарным взысканиям (часть третья статьи 192 Трудового кодекса РФ) или прекращения трудовых договоров с работниками по установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами основаниям, если это связано с совершениями работниками виновных действий (бездействия).

 6.7. При прекращении трудового договора с директором учреждения, его заместителями в связи со сменой собственника имущества учреждения по основанию предусмотренному статьёй 181 Трудового кодекса Российской Федерации, или при прекращении трудового договора с директором учреждения в связи с принятием работодателем либо уполномоченным им лицом решения о прекращении трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 2 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации (при отсутствии виновных действий (бездействий) директора учреждения, его заместителей), выплата компенсаций, предусмотренных статьями
181 или 279 Трудового кодекса Российской Федерации осуществляется в размере трёхкратного среднего месячного заработка.

 При прекращении трудового договора с директором учреждения, его заместителями по соглашению сторон трудового договора в соответствии со статьёй 78 Трудового кодекса Российской Федерации, заключаемые соглашения о расторжении трудовых договоров не могут содержать условия о выплате работнику выходного пособия, компенсации и (или) о назначении работнику каких-либо иных выплат в любой форме.

 При прекращении трудовых договоров с директором учреждения, его заместителями по любым установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами основаниям совокупный размер выплачиваемых этим работникам выходных пособий, компенсаций и иных выплат в любой форме (включая компенсации, указанные в пункте 7.5. и абзаце 1 настоящего пункта), и выходных пособий предусмотренных трудовым договором или коллективным договором в соответствии с частью четвертой статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации) не может превышать трехкратный средний месячный заработок этих работников.

 При определении указанного в настоящем пункте совокупного размера выплат не учитывается размер выплат, предусмотренных частью 5 статьи 349.3 Трудового кодекса Российской Федерации.

 6.8. Работникам учреждений, проработавшим в учреждении непрерывно не
менее одиннадцати месяцев, может производиться единовременная выплата к юбилейным датам в порядке, установленном коллективным договором,
локальными нормативными актами учреждения в размере, не превышающем месячный фонд оплаты труда.

 Юбилейными датами работников считаются 50 лет и далее через каждые 10 лет.

 Данная норма распространяется на работников, состоящих в штате учреждения на дату издания приказа о единовременной выплате, а в отношении руководителей учреждения на дату подписания постановления Администрации городского поселения Лянтор, за исключением работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет.

 6.9. Единовременная выплата на погребение в случае смерти членов семьи работника учреждения (муж, жена, родители, дети) или самого работника учреждения выплачивается в размере 3 (трех) тысяч рублей.

 6.10. Работникам учреждений, впервые вступающим в брак, выплачивается единовременная выплата в размере месячного фонда оплаты труда.

 6.11. При определении размера указанных в настоящем разделе выплат месячный фонд оплаты труда равен одному должностному окладу с ежемесячными стимулирующими выплатами (выплата за выслугу лет; выплата за государственные и ведомственные звания и награды, наличие ученой степени; коэффициент квалификации и коэффициент специфики работы, премиальные выплаты по итогам работы за месяц) с учетом районного коэффициента и северной надбавки по основной замещаемой должности.

 6.12. Компенсация расходов на приобретение путевки для санаторно-курортного лечения работника учреждения производится в размере 70 % стоимости путёвки, но не более 25 (двадцати пяти) тысяч рублей, один раз в три года, при условии санаторно-курортного лечения на территории Российской Федерации.

 Приобретение путёвки осуществляется работником учреждения самостоятельно, стоимость путёвки возмещается по возвращению, при предоставлении соответствующих документов, перечень которых утверждается локальным актом учреждения.

Приложение 1
к Положению об оплате труда
работников муниципальных
учреждений физической культуры и спорта
городского поселения Лянтор

ПОРЯДОК

определения размера должностного оклада

руководителя учреждения

физической культуры и спорта

Настоящий порядок разработан в соответствии с порядком, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 08.04.2008 № 167н «Об утверждении порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения».

1. Должностной оклад руководителя учреждения физической культуры и спорта (далее – руководитель) устанавливается ежегодно в кратном отношении к средней заработной плате работников, относимых к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 3 размеров указанной средней заработной платы. При этом предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя и работников учреждения не может превышать кратность от 1 до 8.

2. Исчисление должностного оклада руководителя производится на основании:

- перечня должностей работников, относимых к основному персоналу для расчета средней заработной платы и определения размеров должностных окладов руководителей муниципальных учреждений физической культуры и спорта городского поселения Лянтор (Приложение 2 к Порядку определения размера должностного оклада руководителя учреждения физической культуры и спорта);

- среднемесячной численности работников основного персонала за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя;

- фонда заработной платы работников основного персонала за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя.

3. Ежегодно, в срок до 15 января, руководители учреждений представляют в МКУ «Лянторское управление по культуре, спорту и делам молодежи» сведения о среднесписочной численности для расчёта средней заработной платы работников основного персонала муниципального учреждения для определения должностного оклада руководителя по форме согласно приложению 1 к настоящему Порядку. При установлении размера должностного оклада вносятся изменения в трудовой договор на текущий год.

4. Исчисление размера средней заработной платы работников, включённых в перечни должностей и профессий работников учреждений, относящихся к основному персоналу по видам экономической деятельности, принимаемой для определения размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения, осуществляется по итогам календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя, независимо от финансовых источников, за счет которых производились данные выплаты, без учёта стимулирующей выплаты за награды и почётные звания.

6. При расчете средней заработной платы не учитываются компенсационные и иные выплаты работников основного персонала учреждения.

7. Средняя заработная плата и среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, рассчитываются в соответствии с порядком, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 08.04.2008 № 167н «Об утверждении порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения».

8. При создании новых учреждений и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя, размер должностного оклада руководителя определяется Главой городского поселения Лянтор по представлению директора МКУ «Лянторское управление по культуре, спорту и делам молодежи», согласованного с заместителем Главы муниципального образования, курирующим направление деятельности учреждения.

|  |  |
| --- | --- |
| Приложение 1 к Порядку определения размера должностного оклада руководителя учреждения физической культуры и спортаРасчёт средней заработной платыработников основного персонала муниципального учреждения для определения должностного оклада руководителяза период с 01 января по 31 декабря 201\_г.Сумма среднемесячной численности работников основного персонала: |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| № п/п | Наименование должности работников основного персонала учреждения | январь 201\_г | февраль 201\_г | март 201\_г | апрель 201\_г |  май 201\_г | июнь 201\_г | июль 201\_г | август 201\_г | сентябрь 201\_г |  октябрь 201\_г | ноябрь 201\_г | декабрь 201\_г | Сумма средней численности работников основного персонала |  |
| 1 |  |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |  |
| 2 |  |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |  |
| 3 |  |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |  |
| 4 | Итого: сумма среднемесячной численности работников |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |  |

Сумма должностных окладов работников основного персонала за отработанное время

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| № п/п | Наименование должности работников основного персонала учреждения |  январь 201\_г | февраль 201\_г | март 201\_г | апрель 201\_г |  май 201\_г | июнь 201\_г | июль 201\_г | август 201\_г | сентябрь 201\_г |  октябрь 201\_г | ноябрь 201\_г |  декабрь 201\_г | Сумма средней численности работников основного персонала |
| 1 |  |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| 2 |  |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| 3 |  |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| 4 | Итого: сумма должностных окладов работников основного персонала за отработанное время за 201\_г. |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |

|  |  |
| --- | --- |
| Сумма выплат стимулирующего характера, включая премии работникам основного персонала за отработанное время, в том числе за счет внебюджетных средств учреждения |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| № п/п | Наименование должности работников основного персонала учреждения |  январь 201\_г | февраль 201\_г | март 201\_г | апрель 201\_г |  май 201\_г | июнь 201\_г | июль 201\_г | август 201\_г | сентябрь 201\_г |  октябрь 201\_г | ноябрь 201\_г |  декабрь 201\_г | Сумма средней численности работников основного персонала |  |
| 1 |  |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |  |
| 2 |  |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |  |
| 3 |  |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |  |
| 4 | Итого: сумма выплат стимулирующего характера работников основного персонала за 201\_г. |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |  |

Средняя заработная плата работников основного персонала за 201\_г.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Сумма среднемесячной численности работников основного персонала учреждения | Сумма должностных окладов работников основного персонала учреждения за отработанное время | Сумма выплат стимулирующего характера работников основного персонала учреждения | Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения за 201\_г. |
|  |  |  |  |

Приложение 2
к Порядку определения размера должностного оклада руководителя учреждения физической культуры и

спорта

Перечень должностей работников,

относимых к основному персоналу для расчёта средней заработной платы

и определения размера должностного оклада руководителей

учреждения физической культуры и спорта городского поселения Лянтор

1. Дежурный по спортивному залу;

2. Специалист по подготовке спортивного инвентаря;

3. Инструктор по спорту;

4. Инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций;

5. Тренер;

6. Старший инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций;

7 Специалист по подготовки сборных команд;

8 Заведующий отделом по основной деятельности учреждения.

Приложение 2
к Положению об оплате труда
работников муниципальных
учреждений физической культуры и спорта
городского поселения Лянтор

Бланк замечаний

По деятельности директора \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (учреждение)

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (Ф. И. О. директора)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Оргединица(управление, отдел)Должность, ФИО | Замечание, упущения | Размер снижения премии | Подпись |
| Заместитель Главы муниципального образования |  |  |  |
| Управление по организации деятельности |  |  |  |
| Управление экономики |  |  |  |
| Управление бюджетного учёта и отчётности |  |  |  |
| Управление архитектуры, градостроительства и земельных отношений |  |  |  |
| Юридический отдел |  |  |  |
| МКУ «Управление культуры и спорта» |  |  |  |

Приложение 3
к Положению об оплате труда
работников муниципальных
учреждений физической культуры и спорта
городского поселения Лянтор

Перечень

должностей работников учреждений физической культуры и спорта

городского поселения Лянтор,

имеющих разделение рабочего дня на части

1. Дежурный по спортивному залу;

2. Специалист по подготовке спортивного инвентаря;

3. Инструктор по спорту;

4. Инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций;

5. Тренер;

6. Старший инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций;

7 Специалист по подготовки сборных команд

8. Медицинская сестра.

Пояснительная записка

к проекту постановления

Администрации городского поселения Лянтор

«Об утверждении Положения об оплате труда

работников муниципальных учреждений физической

культуры  и спорта

городского поселения Лянтор

Настоящий проект постановления Администрации городского поселения Лянтор разработан в целях совершенствования системы оплаты труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта городского поселения Лянтор.

Директор МКУ «Лянторское управление

по культуре, спорту и делам молодёжи» А.А.Брычук