

УТВЕРЖДЕНО
Постановлением
главы городского округа
Богданович
от 21.01.2015 № 63

**Положение об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения
«Управление физической культуры и спорта городского округа Богданович»**

Глава 1. Общие положения

1. Настоящее положение об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Управление физической культуры и спорта городского округа Богданович» (далее – МКУ УФКиС ГО Богданович) регулирует порядок оплаты труда работников МКУ УФКиС ГО Богданович.

2. Настоящее положение разработано в соответствии с Постановлением Правительства Свердловской области от 06.02.2009 г. № 145-ПП «О ведении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений Свердловской области» («Областная газета», 2009, 14 февраля, № 40-41) с изменениями, внесенными Постановлениями Правительства Свердловской области от 15.10.2009 г. № 1301-ПП (Собрание законодательства Свердловской области, 2009, № 10-3, ст. 1459) и от 13.07.2010 г. № 1070-ПП («Областная газета», 2010, 21 июля, № 263) и распоряжением Правительства Свердловской области от 09.02.2009 г. № 82-РП «Об утверждении методических рекомендаций по разработке условий оплаты труда работников общетраслевых должностей служащих и профессий рабочих государственных бюджетных учреждений Свердловской области».

3. Положение включает:

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

3) размеры повышающих коэффициентов к окладам и иные выплаты стимулирующего характера в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 г. № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях», (с изменениями от 17.09.2010 г. №810н) за счет всех источников финансирования и критерии их установления;

4) условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителей и главного бухгалтера учреждения.

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

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

6. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности в соответствии с разрешением на осуществление приносящей доход деятельности.

По результатам выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) по решению Учредителя учреждению могут предоставляться ассигнования из местного бюджета на осуществление выплат стимулирующего характера, в пределах средств, предусмотренных пунктом 65 настоящего положения.

Фонд оплаты труда работников МКУ УФКиС ГО Богданович формируется на календарный год исходя из объема соответствующих лимитов бюджетных обязательств местного бюджета.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований местного бюджета, могут направляться МКУ УФКиС ГО Богданович на выплаты стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда.

7. Штатное расписание утверждается руководителем учреждения по согласованию с Учредителем и включает в себя все должности руководителей, служащих, специалистов и иных работников учреждения.

Глава 2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

8. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 3) государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
- 4) профессиональных квалификационных групп;
- 5) перечня выплат компенсационного характера;
- 6) перечня выплат стимулирующего характера;
- 7) мнения представительного органа работников учреждения;
- 8) профессиональных стандартов, стандартов спортивной подготовки по видам спорта;

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

- 1) показатели квалификации (образование, общий стаж работы, стаж работы по специальности, наличие ученой степени (кандидат, доктор наук) по занимаемой должности, почетного звания, отраслевых наград);
- 2) условия труда, отклоняющиеся от нормальных в соответствии специальной оценкой условий труда;
- 3) особенности порядка и условий оплаты труда специалистов в области физической культуры, спорта.

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

11. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются на основе отнесения

занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам:

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

профессиональные квалификационные группы работников физической культуры и спорта, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.02.2012 г. № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта»;

профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп медицинских и фармацевтических работников» (с изменениями на 02.08.2011 г.);

профессиональные квалификационные группы общетраслевых профессий рабочих, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих» (с изменениями на 12.08.2008 г. №417н).

12. Руководитель учреждения в пределах имеющихся средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов) специалистам с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении специалистами поставленных задач.

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

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

Перечень должностей работников, которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер окладов (должностных окладов) за работу в сельских населенных пунктах, рабочих поселках, поселках городского типа, представлен в приложении № 6 к настоящему положению.

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

- 1) повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- 2) повышающий коэффициент квалификации;
- 3) персональный повышающий коэффициент.

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

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

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

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

Выплаты по повышающим коэффициентам к окладу носят стимулирующий характер. Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах 15 - 17 настоящего Положения.

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

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

Размеры по повышающим коэффициентам к окладу по занимаемой должности представлены в приложении № 1 (Таблица №2) к настоящему положению.

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

Размеры повышающих коэффициентов квалификации составляют:

кандидат в мастера спорта - до 1,0;

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

мастер спорта России международного класса - до 2,0;

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

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

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

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

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

Размеры персонального повышающего коэффициента - до 5,0.

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

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

Глава 3. Порядок и условия определения оплаты труда руководителей структурных подразделений, специалистов.

19. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений, специалистов, устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (с изменениями от 11.12.2008 г. №718н) согласно приложению № 1 (таблица №1) к настоящему положению.

20. Размер окладов (должностных окладов) руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих устанавливается с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

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

повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности; персональный повышающий коэффициент.

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

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

Размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

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

Глава 4. Порядок и условия определения оплаты труда медицинских работников

26. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам медицинских работников учреждений устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников» (с изменениями на 02.08.2011 г.) согласно приложению № 2 к настоящему положению.

Средняя заработная плата среднего медицинского персонала учреждений должна составлять до 100 процентов от средней заработной платы в Свердловской области, медицинского персонала, имеющего высшее медицинское или иное высшее образование-до 200 процентов от средней заработной платы в Свердловской области (Постановление Правительства Свердловской области от 27.12.2013 №1678-ПП).

Повышение заработной платы работников учреждений производится поэтапно, с возможным привлечением на эти цели средств, получаемых за счет реорганизации неэффективных организаций и уменьшения неэффективных расходов (Постановление Правительства Свердловской области от 27.12.2013 №1678-ПП).

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

Размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

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

Глава 5. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

29. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, рекомендуется на основе отнесения выполняемых ими работ к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (с

изменениями на 12.08.2008 г. №417н) в соответствии с приложением № 3 к настоящему положению.

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

Размер персонального повышающего коэффициента – до 5,0.

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

Глава 6. Порядок и условия определения оплаты труда работников физической культуры и спорта

32. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников учреждений 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 г. № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта» согласно приложению № 4 к настоящему положению.

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

повышающий коэффициент квалификации; персональный повышающий коэффициент.

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

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

Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

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

Глава 7. Оплата труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения

36. Должностные оклады устанавливаются руководителю учреждения Главой городского округа в зависимости от сложности труда, в том числе связанной с масштабом управления и особенностями деятельности и значимости учреждения, в соответствии с критериями, установленными Учредителем. Должностной оклад руководителя индексируется в соответствии с локальными и нормативными актами.

Предельный уровень соотношения заработной платы труда руководителей учреждений и средней заработной платы работников учреждений за отчетный год устанавливается в кратности от 1 до 5.

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

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

39. Стимулирующие выплаты устанавливаются руководителю учреждения в зависимости от исполнения целевых показателей эффективности работы учреждения и результативности деятельности самого руководителя, предусмотрено главой 9.

Целевые показатели эффективности работы учреждения, критерии оценки результативности деятельности его руководителя, размеры стимулирующих выплат руководителю учреждения, источники, порядок и условия их выплаты устанавливаются Учредителем.

40. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные 8 и 9 настоящего положения.

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

Глава 8. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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

42. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников учреждений при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год и средств, полученных от приносящей доход деятельности в соответствии с разрешением на осуществление приносящей доход деятельности.

43. Для работников учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда в соответствии со специальной оценки условий 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).

44. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении или абсолютном размере, если иное не установлено законодательством Российской Федерации, к окладу (должностному окладу) по соответствующим профессиональным квалификационным группам, без учета повышающих коэффициентов. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику пропорционально уменьшаются.

45. Выплата компенсационного характера работникам учреждения, занятым на работах с тяжелыми и вредными условиями труда, осуществляется в порядке, определенном статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 20.11.2008 г. № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда» по результатам аттестации рабочих мест в размере от 4 до 12 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (с изменениями от 30.06.2014 г. №726).

46. Всем работникам учреждений выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный в соответствии с постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 02.07.1987 г. № 403/20-155 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР». Применение районного коэффициента не образует новых тарифных ставок и должностных окладов. Районный коэффициент начисляется ежемесячно на фактический месячный заработок работника, за исключением единовременных выплат, не предусмотренных системой оплаты труда учреждения, а также всех видов выплат по среднему заработку.

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

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

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

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

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

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

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

51. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

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

53. Работникам отдельных учреждений (кроме руководителей, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения) за выполнение работ в условиях,

отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам) в следующих размерах и случаях:

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

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

Перечень работников, в соответствии с которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам) согласно настоящему пункту, и конкретный размер доплаты утверждается руководителем учреждения.

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

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

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

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

Глава 9. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

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

- 1) за качество выполняемых работ;
- 2) за выслугу лет;
- 3) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы при наличии экономии фонда оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также исходя из ассигнований местного бюджета на предоставление учреждению субсидии на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием им в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), а также средств, полученных от приносящей доход деятельности в соответствии с разрешением на осуществление приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

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

Объем средств на выплаты стимулирующего характера в структуре фонда оплаты труда учреждения должен составлять 10-30 процентов на усмотрение руководителя.

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

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

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

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

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

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

своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;

прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

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

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

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

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

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

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

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

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

соблюдение требований по обеспечению безопасности предоставляемых услуг;

кадровое обеспечение основной деятельности;

выполнение государственного задания, установленного учредителем; результативность деятельности;

использование инновационных методов в процессе деятельности;

дополнительное образование кадров.

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

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

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

соблюдении установленных сроков выполнения работ - до 20 процентов; положительной оценке работы - до 20 процентов;

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

отсутствии дефектов при выполнении работ - до 20 процентов;

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

за отраслевые нагрудные знаки: «Отличник физической культуры и спорта», «Почетный работник физической культуры», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации» и иные отраслевые нагрудные знаки за заслуги в области физической культуры и спорта - 20 процентов;

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

за ученую степень кандидата наук, почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», за государственные награды, включая почетные звания Российской Федерации и СССР, за почетные спортивные звания «Заслуженный тренер России», «Заслуженный тренер СССР», «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный мастер спорта СССР», за почетный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта» - 40 процентов;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

при выслуге лет свыше 20 лет - до 30 процентов.

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

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

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

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

в обеспечении высоких результатов работы в подготовке спортивных сборных команд Свердловской области - до 100 процентов;

62. В целях социальной защищенности работников учреждений и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах выделенных ассигнований на оплату труда учреждению, а также исходя из ассигнований местного бюджета на предоставление автономному учреждению субсидии на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием им в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), а также за счет средств от приносящей доход деятельности применяется премирование работников учреждений по итогам работы за месяц, квартал, год.

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

При премировании учитываются:

инициатива, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда;
качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

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

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

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

Материальная помощь и единовременные выплаты выплачиваются на основании заявления работника.

Глава 10. Заключительные положения

64. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности в соответствии с разрешением на осуществление приносящей доход деятельности.

65. МКУ УФКиС ГО Богданович вправе централизовать до 5 процентов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников соответствующих учреждений.

Использование централизованных лимитов бюджетных обязательств осуществляется учреждением с учетом исполнения им целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых МКУ УФКиС ГО Богданович.

По результатам выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) по решению Учредителя учреждению могут предоставляться ассигнования из местного бюджета на осуществление выплат стимулирующего характера в пределах средств, предусмотренных в первом абзаце настоящего пункта.

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

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