**Описание: герб**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | | | | |
| **АДМИНИСТРАЦИЯ НЕВЬЯНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА**  **ПОСТАНОВЛЕНИЕ** | | | | | |
| 28.12.2021 |  |  | № | 2146 | - п |
|  | г. Невьянск | |  | | |

**Об утверждении Примерного положения**

**об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения Невьянского городского округа «Центр физической культуры и спорта»**

В соответствии с Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=0CA939EDD60F782D43305298006C2065EF927D037798D360CA5F965516nEKBK) Российской Федерации, постановлением администрации Невьянского городского округа от 26.08.2010 № 2481-п «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Невьянского городского округа», в целях совершенствования условий оплаты труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования в сфере физической культуры и спорта, подведомственных администрации Невьянского городского округа, руководствуясь статьями 31, 46 Устава Невьянского городского округа

**ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения Невьянского городского округа «Центр физической культуры и спорта» (прилагается).
2. Признать утратившим силу Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений физической культуры, спорта и молодежной политики Невьянского городского округа, утвержденное постановлением администрации Невьянского городского округа от 13.05.2015 № 1252-п.
3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации Невьянского городского округа по вопросам промышленности, экономики и финансов – начальника Финансового управления А.М. Балашова.
4. Настоящее постановление вступает в силу c 01 января 2022 года.
5. Настоящее постановление опубликовать в газете «Муниципальный вестник Невьянского городского округа» и разместить на официальном сайте Невьянского городского округа в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

Глава Невьянского

городского округа А.А. Берчук

|  |
| --- |
| УТВЕРЖДЕНО  постановлением администрации  Невьянского городского округа  От\_ 28.12.2021\_ № \_\_\_\_2146-п\_\_ |

**Примерное положение**

**об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения Невьянского городского округа «Центр физической культуры и спорта»**

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Примерное  [положение](consultantplus://offline/ref=0CAC5F15C4511E153A6994FB89F4AAD9363E241CD3D7C1FBCB6D79017C4DC7CDA573864D944A176CF9171AFEH6Q5D) об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения Невьянского городского округа «Центр физической культуры и спорта» (далее – Примерное положение), применяется при исчислении заработной платы работников Муниципального бюджетного учреждения Невьянского городского округа «Центр физической культуры и спорта» (далее – учреждение), разработано в соответствии с Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=0CA939EDD60F782D43305298006C2065EF927D037798D360CA5F965516nEKBK) Российской Федерации, постановлением администрации Невьянского городского округа от 26.08.2010 № 2481-п «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Невьянского городского округа», регулирует порядок оплаты труда работников учреждения.
2. Настоящее Примерное положение включает в себя:
3. минимальные размеры должностных окладов работников учреждения;
4. перечень, условия и порядок осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
5. условия оплаты труда руководителя, их заместителей и главного бухгалтера учреждения.
6. Заработная плата работников учреждения устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующей в учреждении системы оплаты труда. Система оплаты труда в учреждении устанавливается в соответствии с настоящим Примерным положением, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников учреждения.
7. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.
8. Выплаты компенсационного характера работникам учреждения устанавливаются в соответствии с [Перечнем](consultantplus://offline/ref=7D152ABD7FB7F672964A581F5A0D0B93D5CC80296FCAAE382597AF6235370375AB205CE4DA991B4E92BA3FE469A39B1C1CAECCz5J8D) видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях».
9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждения по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладу (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным законом и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Свердловской области.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам учреждения при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда учреждения, утвержденного на соответствующий финансовый год.

1. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются в соответствии с [Перечнем](consultantplus://offline/ref=C902A9F681E0B09123C73F4462073C696513F088C5621AE0D214FDB1089E455C092D5BC3073DDA4A355A332BE24F5F117223D7lFF8D) видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях» и критериями их установления.
2. Минимальный размер оплаты труда работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), устанавливается в соответствии со [статьей 133.1](consultantplus://offline/ref=60F650B3DAED42D628F0AAC83DF7C82321201D6AFC72AD9DA9029F37AC975BB79C17B0CE10E0BA69141BAAD7F1DF1ECC6533940A6B0Ea4v3D) Трудового кодекса РФ, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.
3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, установленные в настоящем Примерном положении, ежегодно увеличиваются (индексируются) на величину (коэффициент) и в сроки, указанные в нормативном правовом акте Невьянского городского округа об увеличении (индексации) фондов оплаты труда работников муниципальных учреждений Невьянского городского округа в текущем году.

При увеличении (индексации) размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения их размеры подлежат округлению в большую сторону (в пользу работника учреждения).

1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема ассигнований бюджета Невьянского городского округа, на предоставление учреждению субсидий на финансовое обеспечение выполнение муниципального задания, а также за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.
2. Штатное расписание утверждается руководителем учреждения и согласовывается с главой Невьянского городского округа в соответствии с организационной структурой и штатом учреждения, которые утверждаются приказом учреждения, и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) учреждения в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.
3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения должны направляться не менее 70 процентов фонда оплаты труда учреждения (без учета части фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера).

Глава 2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

1. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:
2. единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
3. единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
4. государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
5. профессиональных квалификационных групп;
6. перечня выплат компенсационного характера;
7. перечня выплат стимулирующего характера;
8. единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов;
9. трехстороннего отраслевого соглашения по организациям сферы физической культуры и спорта Российской Федерации на соответствующие года;
10. мнения представительного органа работников учреждения;
11. профессиональных стандартов, стандартов спортивной подготовки по видам спорта.
12. При определении размера оплаты труда работникам учреждения учитываются следующие условия:
13. показатели квалификации (образование, стаж непрерывной работы в отросли, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени (кандидат, доктор наук) по занимаемой должности, почетного звания, отраслевых наград);
14. особенности порядка и условий оплаты труда тренеров и специалистов в области физической культуры и спорта;
15. условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.
16. Оплату труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производить пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производить раздельно по каждой из должностей.
17. Минимальные размеры должностных окладов работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.
18. Работникам учреждений, расположенных в поселках городского типа, рабочих поселках, сельских населенных пунктах, а также осуществляющим работу в обособленных структурных подразделениях учреждений, расположенных в поселках городского типа, рабочих поселках, сельских населенных пунктах, устанавливаются повышенные на 25 процентов размеры окладов (должностных окладов).

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

[Перечень](consultantplus://offline/ref=0CAC5F15C4511E153A6994FB89F4AAD9363E241CD3D7C1FBCB6D79017C4DC7CDA573864D944A176CF9171FFEH6QFD) должностей работников, которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер окладов (должностных окладов) за работу в сельском населенном пункте, представлен в приложении № 1 к настоящему Примерному положению.

1. Положением об оплате труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам повышающего коэффициента квалификации к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

Решение об установлении работникам повышающего коэффициента квалификации к окладам принимается руководителем учреждения исходя из возможности обеспечения указанных выплат финансовыми средствами в фонде оплаты труда учреждения.

Рекомендуемые размеры и иные условия применения повышающего коэффициента к окладам приведены в пункте [19](consultantplus://offline/ref=0CAC5F15C4511E153A6994FB89F4AAD9363E241CD3D7C1FBCB6D79017C4DC7CDA573864D944A176CF9171AF8H6QDD) настоящего Примерного положения.

Повышение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, предусмотренное [пунктами 17](consultantplus://offline/ref=56D6C8781951D1BD3C8810B79FD98F0C5B8B7BB37557CFAE9BE9E86383B4B2F0F32841F3DA1A7028E73B7C73BEAC9889FE26245F2BA1CC6A7705EF62W5Y0L), 19 настоящего Примерного положения, исчисляется из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям.

1. Повышающий коэффициент квалификации к окладу (должностному окладу) по должности «тренер» и «специалист в области физической культуры и спорта», устанавливается работникам прошедшим аттестацию в установленном законодательством порядке.

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов квалификации составляют:

1. работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, - 0,8;
2. работникам, имеющим I квалификационную категорию, - 0,5;
3. работникам, имеющим II квалификационную категорию, - 0,3.

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

Размер выплат по повышающему коэффициенту квалификации к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада работника на повышающий коэффициент.

Размер выплат по повышающему коэффициенту квалификации к ставке заработной платы определяется путем умножения ставки заработной платы с учетом объема фактической педагогической нагрузки на повышающий коэффициент.

1. Квалификационные категории тренерам и иным специалистам в области физической культуры и спорта присваиваются в соответствии с законодательством Российской Федерации в сфере физической культуры и спорта.
2. С учетом условий труда работникам учреждений рекомендуется устанавливать выплаты компенсационного характера, предусмотренные [главой 7](consultantplus://offline/ref=0CAC5F15C4511E153A6994FB89F4AAD9363E241CD3D7C1FBCB6D79017C4DC7CDA573864D944A176CF9171BF8H6QFD) настоящего Примерного положения.
3. Работникам учреждения рекомендуется устанавливать стимулирующие выплаты в соответствии с [главой 8](consultantplus://offline/ref=0CAC5F15C4511E153A6994FB89F4AAD9363E241CD3D7C1FBCB6D79017C4DC7CDA573864D944A176CF91718FFH6Q9D) настоящего Примерного положения.

Глава 3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

РУКОВОДИТЕЛЕЙ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ,

СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ

1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным [группам](consultantplus://offline/ref=0CAC5F15C4511E153A698AF69F98F4D33F317B17D6DC94A69A69735424129E8FE27A8C19D70E1AH6Q4D), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», в соответствии с таблицей 1.

Таблица 1

Минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные  уровни | Профессиональные квалификационные  группы | Минимальный размер  (должностных  окладов) ставок  заработной платы,  рублей |
| 1 | 2 | 3 |
| ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА  ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ ВТОРОГО УРОВНЯ | | |
| 2 квалификационный  уровень | заведующий хозяйством | 7670 |
| ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА  ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ ТРЕТЬЕГО УРОВНЯ | | |
| 1 квалификационный  уровень | бухгалтер | 10342 |

1. Размер окладов (должностных окладов) руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих устанавливается с учетом требований к уровню их профессионального образования и квалификации.
2. Размеры окладов (должностных окладов) заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются работодателем на 5 - 10 процентов ниже оклада (должностного оклада) руководителя соответствующего структурного подразделения.
3. С учетом условий труда работникам учреждений рекомендуется устанавливать выплаты компенсационного характера, предусмотренные [главой 7](consultantplus://offline/ref=0CAC5F15C4511E153A6994FB89F4AAD9363E241CD3D7C1FBCB6D79017C4DC7CDA573864D944A176CF9171BF8H6QFD) настоящего Примерного положения.
4. Работникам учреждения рекомендуется устанавливать стимулирующие выплаты в соответствии с [главой 8](consultantplus://offline/ref=0CAC5F15C4511E153A6994FB89F4AAD9363E241CD3D7C1FBCB6D79017C4DC7CDA573864D944A176CF91718FFH6Q9D) настоящего Примерного положения.

Глава 4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

РАБОТНИКОВ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА

1. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников физической культуры и спорта учреждения устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным [группам](consultantplus://offline/ref=0CAC5F15C4511E153A698AF69F98F4D330327911DADC94A69A69735424129E8FE27A8C19D70E1AH6Q5D), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.02.2012 № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта», в соответствии с таблицей 2.

Таблица 2

Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников физической культуры и спорта

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные  уровни | Примерный перечень должностей | Минимальный  размер оклада (должностного оклада),  рублей |
| 1 | 2 | 3 |
| ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА  ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ  ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА ВТОРОГО УРОВНЯ | | |
| 1 квалификационный уровень | инструктор по спорту | 8599 |
| 2 квалификационный уровень | инструктор-методист, тренер | 9413 |
| 3 квалификационный уровень | старший инструктор-методист | 10342 |

1. Работникам физической культуры и спорта учреждений устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам).
2. Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов квалификации по должности «тренер» и «специалист в области физической культуры и спорта» устанавливаются согласно [пункту 19](consultantplus://offline/ref=0CAC5F15C4511E153A6994FB89F4AAD9363E241CD3D7C1FBCB6D79017C4DC7CDA573864D944A176CF9171AF8H6Q5D) настоящего Примерного положения.
3. С учетом условий труда работникам учреждений рекомендуется устанавливать выплаты компенсационного характера, предусмотренные [главой 7](consultantplus://offline/ref=0CAC5F15C4511E153A6994FB89F4AAD9363E241CD3D7C1FBCB6D79017C4DC7CDA573864D944A176CF9171BF8H6QFD) настоящего Примерного положения.
4. Работникам учреждения рекомендуется устанавливать стимулирующие выплаты в соответствии с [главой 8](consultantplus://offline/ref=0CAC5F15C4511E153A6994FB89F4AAD9363E241CD3D7C1FBCB6D79017C4DC7CDA573864D944A176CF91718FFH6Q9D) настоящего Примерного положения.

Глава 5. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ,

ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

УЧРЕЖДЕНИЯ

1. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются работодателем в трудовом договоре.
2. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.
3. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с [Положением](consultantplus://offline/ref=36BEE01D8CF7E43CA79CC644288A2F506159845995E7CA742232D03CCB461207AC5E04C2819446F3369CA0B8FC521097B07513B954A36FBAJ1pCK) об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителя, главного бухгалтера) устанавливается постановлением администрации Невьянского городского округа от 16.04.2019 № 27-гп «Об установлении предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и средней заработной платы работников муниципальных учреждений и предприятий Невьянского городского округа».

1. Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и представление указанными лицами данной информации осуществляются в соответствии с порядком, установленным постановлением администрации Невьянского городского округа от 05.07.2017 № 1342-п «Об утверждении Порядка размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений и предприятий Невьянского городского округа в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».
2. Стимулирующие и премиальные выплаты устанавливаются руководителю учреждения с учетом достижения целевых показателей эффективности работы учреждения, устанавливаемых администрацией Невьянского городского округа.

Порядок и размеры стимулирующих и премиальных выплат руководителю учреждения определяются Положением о стимулировании руководителя учреждений, утверждаемым постановлением администрации Невьянского городского округа.

1. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные [главами 7](consultantplus://offline/ref=0CAC5F15C4511E153A6994FB89F4AAD9363E241CD3D7C1FBCB6D79017C4DC7CDA573864D944A176CF9171BF8H6QFD) и 8 настоящего Примерного положения.

Решение о выплатах стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру принимается руководителем учреждения на основании локального нормативного акта учреждения.

Глава 6. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ,

ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

ПО ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ

1. Минимальные размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, рекомендуется устанавливать на основе отнесения выполняемых ими работ к соответствующим профессиональным квалификационным [группам](consultantplus://offline/ref=0CAC5F15C4511E153A698AF69F98F4D3303C7F16D2DC94A69A69735424129E8FE27A8C19D70E1AH6Q4D), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», в соответствии с таблицей 3.

Таблица 3

Минимальные размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование квалификационного разряда | Минимальный размер  (должностных  окладов) ставок  заработной платы,  рублей |
| 1 квалификационный разряд | 4648 |
| 2 квалификационный разряд | 5113 |
| 3 квалификационный разряд | 5578 |
| 4 квалификационный разряд | 6158 |
| 5 квалификационный разряд | 6740 |
| 6 квалификационный разряд | 7437 |
| 7 квалификационный разряд | 8134 |
| 8 квалификационный разряд | 8947 |

1. С учетом условий труда работникам учреждений рекомендуется устанавливать выплаты компенсационного характера, предусмотренные [главой 7](consultantplus://offline/ref=0CAC5F15C4511E153A6994FB89F4AAD9363E241CD3D7C1FBCB6D79017C4DC7CDA573864D944A176CF9171BF8H6QFD) настоящего Примерного положения.
2. Работникам учреждения рекомендуется устанавливать стимулирующие выплаты в соответствии с [главой 8](consultantplus://offline/ref=0CAC5F15C4511E153A6994FB89F4AAD9363E241CD3D7C1FBCB6D79017C4DC7CDA573864D944A176CF91718FFH6Q9D) настоящего Примерного положения.

Глава 7. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ

КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

1. 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.
2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам учреждения 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.
3. Для работников учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:
4. выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
5. выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
6. 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).
7. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении или абсолютном размере, если иное не установлено законодательством Российской Федерации, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы к 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.

1. Выплата компенсационного характера работникам учреждения, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, осуществляется в порядке, определенном [статьей 147](consultantplus://offline/ref=0CAC5F15C4511E153A698AF69F98F4D336377219D4D6C9AC92307F56231DC198E5338018D70E1365HFQAD) Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.
2. Всем работникам учреждения выплачивается районный коэффициент в размере 15 процентов к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный в соответствии с [постановлением](consultantplus://offline/ref=0CAC5F15C4511E153A698AF69F98F4D33E357D14D7DC94A69A697354H2Q4D) Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 02.07.1987 № 403/20-15 «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.

1. 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 устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
2. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
3. 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 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.

1. Дополнительная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за последующие часы - двойного. Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.
2. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанные за каждый час работы в ночное время.
3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

По желанию работника работа в выходные и нерабочие праздничные дни вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного в выходные и нерабочие праздничные дни.

1. 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 данной выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

1. 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), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Глава 8. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ

СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

1. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников на основе показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.
2. 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 субсидий 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.
3. В целях поощрения работников учреждения рекомендуется устанавливать следующие стимулирующие выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:
   1. за качество выполняемых работ;
   2. за опыт работы и достижения;
   3. за выслугу лет;
   4. премиальные выплаты по итогам работы.

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

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

1. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.
2. Выплаты за качество выполняемых работ работникам учреждения:
3. за своевременность и полноту выполняемых обязанностей;
4. за соответствие качества выполняемых работ квалификационной категории и трудовым (должностным) обязанностями;
5. за личное участие в мероприятиях, проводимых учреждением;
6. за организацию и проведение официальных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий (более 10 мероприятий в год).
7. Выплаты за опыт работы и достижения работника учреждения в сфере физической культуры и спорта, осуществляющие деятельность в области физической культуры и спорта, отмеченных государственными и ведомственными званиями и наградами:
8. 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" в размере 50 - 100 процентов к должностному окладу (к размеру ставки заработной платы);
9. за почетный знак "За заслуги в развитии физической культуры и спорта" в размере 40 - 50 процентов к должностному окладу (к размеру ставки заработной платы);
10. 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" в размере 20 - 40 процентов к должностному окладу (к размеру ставки заработной платы);
11. за ученую степень (кандидат, доктор наук) по занимаемым должностям персональной надбавки конкретному работнику, в соответствии с действующим в отрасли нормативным правовым актом и коллективным договором, действующим в организации;
12. за другие ведомственные награды и звания в размере 10 - 20 процентов к должностному окладу (к размеру ставки заработной платы);
13. за золотой знак отличия (актуальной возрастной степени) комплекса ГТО в размере от 10 до 20 процентов к должностному окладу.
14. Стимулирующая выплата за выслугу лет устанавливается работникам учреждения в целях укрепления кадрового состава.

Рекомендуемые размеры стимулирующих выплат за выслугу лет в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы:

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

при выслуге лет от 10 до 20 лет - до 10 процентов;

при выслуге лет от 20 до 25 лет - до 20 процентов;

при выслуге лет свыше 25 лет - до 25 процентов.

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

1. В целях социальной защищенности работников учреждения и поощрении 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 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 учреждения.

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.

1. Руководитель учреждения вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом учреждения, принятым руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников учреждения или (и) коллективным договором, соглашением.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

|  |
| --- |
| Приложение № 1  к Примерному положению  об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования в сфере физической культуры и спорта, подведомственных администрации Невьянского городского округа |

[ПЕРЕЧЕНЬ](consultantplus://offline/ref=0CAC5F15C4511E153A6994FB89F4AAD9363E241CD3D7C1FBCB6D79017C4DC7CDA573864D944A176CF9171FFEH6QFD)

ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ, КОТОРЫМ УСТАНАВЛИВАЕТСЯ ПОВЫШЕННЫЙ НА 25 ПРОЦЕНТОВ РАЗМЕР ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) ЗА РАБОТУ В СЕЛЬСКОМ НАСЕЛЕННОМ ПУНКТЕ

Заведующий хозяйством, бухгалтер, инструктор по спорту, инструктор-методист, тренер, старший инструктор-методист.