

**АДМИНИСТРАЦИЯ**

**ГОРОДСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ ЛЯНТОР**

**Сургутского района**

**Ханты-Мансийского автономного округа-Югры**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

«23» ноября 2016 года №1054

г. Лянтор

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», в целях совершенствования системы оплаты труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта городского поселения Лянтор:

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

2. Признать утратившими силу постановления Администрации городского поселения Лянтор:

- от 24.06.2015 № 426 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта городского поселения Лянтор»;

- от 31.08.2015 № 695 «О внесении изменений в постановление Администрации городского поселения Лянтор от 24.06.2015 года № 426».

3. 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.

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

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

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

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

6. Настоящее постановление вступает в силу по истечении двух месяцев со дня его официального опубликования.

7. Контроль за выполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Глава города С.А. Махиня

Приложение к пос тановлению  
Администрации городского   
поселения Лянтор

от «23» ноября 2016 года № 1054

Положение об оплате труда

работников муниципальных учреждений

физической культуры и спорта

городского поселения Лянтор

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта городского поселения Лянтор (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и регулирует порядок и условия оплаты труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта городского поселения Лянтор (далее – работники учреждения).

1.2. Настоящее Положение 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.

1.3. 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, занятых на работах с вредными и (или) опасными 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.

1.4. 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 и средств, полученных при осуществлении иной приносящей доход деятельности учреждения.

1.5. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается локальными нормативными актами учреждений.

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, полученных при осуществлении иной приносящей доход деятельности и безвозмездных поступлений.

В случае если работник не полностью отработал месячную норму рабочего времени, заработная плата не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Ханты-Мансийском автономном округе, рассчитанного пропорционально отработанному времени.

1.6. 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.

1.7. К повышающим коэффициентам относятся:

- коэффициент квалификации;

- коэффициент специфики работы.

1.8. К стимулирующим выплатам относятся:

- выплаты 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).

Размер стимулирующих выплат работникам устанавливается приказом по Учреждению.

1.9. К компенсационным выплатам относятся:

- выплаты работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

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

- доплата за разделение рабочего дня на части (с перерывом свыше двух часов);

- оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- выплаты за сложность и напряжённость в труде.

1.10. К иным выплатам относятся:

- выплаты молодым специалистам;

- персональный повышающий коэффициент;

- единовременная выплата к отпуску;

- единовременное денежное вознаграждение при выходе на пенсию;

- единовременная выплата к праздничным датам и профессиональным праздникам;

- единовременная выплата к юбилейным датам;

- единовременные выплаты на погребение;

- единовременные выплаты работникам, впервые вступающим в брак;

- компенсация расходов на приобретение путёвки для санаторно-курортного лечения.

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

2. 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 27.02.2012 года № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта»;

от 29.05.2008 года [№ 247н](consultantplus://offline/ref=55D271E6FA1E6B223057B3CA218699E72F05C748B35175A23B34FF1729D5B23DDB1A88075A7760xAIAI) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

от 29.05.2008 года [№ 248н](consultantplus://offline/ref=55D271E6FA1E6B223057B3CA218699E72008C349B75175A23B34FF1729D5B23DDB1A88075A7760xAIAI) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

от 06.08.2007 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](consultantplus://offline/ref=55D271E6FA1E6B223057B3CA218699E72F07C34CB45175A23B34FF1729D5B23DDB1A88075A7760xAIBI) 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) | | Оклад  руб. |
| 1 | 2 | | 3 |
| Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» | | |  |
| 1 квалификационный уровень  Требования: 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 уровень  Требования: 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 уровень  Требования: 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 уровень  Требования: 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 уровень  Требования: 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 уровень  Требования: 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 уровень  Требования: 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 уровень  Требования: 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 уровень  Требования: 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 уровень  Требования: 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 уровень  Требования: 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 уровень  Требования: 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 уровень  Требования: 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 уровень  Требования: 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 уровень  Требования: 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. | 7350 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта третьего уровня | | |
| 1 квалификационный уровень  Требования: в соответствии с единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих; раздел «Квалификационные характеристики должностей работников в области физической культуры и спорта» | Начальник отдела (по виду или группе видов спорта). | 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 уровень  Требования: 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 уровень  Требования: в соответствии с единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих; раздел «Квалификационные характеристики должностей работников в сфере здравоохранения» | Медицинская сестра. | 5140 |
| 5 квалификационный уровень  Требования: 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 | Оклад  руб. |
| 1 | 2 | 3 |
| Профессиональная квалификационная группа профессий рабочих первого уровня | | |
| 1 квалификационный уровень  Требования: 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 уровень  Требования: 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 уровень  Требования: 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 уровень  Требования: 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. | 5320 |
| 3 квалификационный уровень  Требования: в соответствии с единым тарифно – квалификационным справочником работ и профессий рабочих. | Старший администратор | 5 650 |

2.7. На должностной оклад (оклад) работников учреждений начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.8. 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.

2.9. 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, но не более чем на один год.

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, компенсационных и иных 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).

2.10. 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.

2.11. Размеры коэффициента квалификации для работников, занимающих должности работников физической культуры и спорта, медицинским работникам, приведены в [таблице](consultantplus://offline/ref=C7E43FF7FC8F8D1DEB01CAF00823795AF7EF28CE64459F4D336732A1E40F954F3C248A908DF9FD902C8E5703L3H) 5.

Таблица №5

|  |  |
| --- | --- |
| Уровень квалификации | Размер повышающего 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.

2.12. 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 |

2.13. 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.

2.14. 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).

2.15. 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.

3. 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», согласованному с заместителем Главы муниципального образования, курирующим деятельность муниципальных учреждений физической культуры и спорта, в соответствии с порядком определения размера должностного оклада руководителя учреждения физической культуры и спорта (приложение 1 к настоящему Положению), и отражается в трудовом договоре с руководителем учреждения.

Размер должностного оклада руководителя устанавливается ежегодно до 01 февраля постановлением Администрации городского поселения Лянтор, проект которого готовит управление по организации деятельности Администрации городского поселения Лянтор, на основании представления директора МКУ «Лянторское управление по культуре, спорту и делам молодёжи», после письменного согласования размера должностного оклада с Главой городского поселения Лянтор.

3.3. Руководителю учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- премирование по итогам работы за месяц;

- единовременное премирование;

- выплата за опыт и достижения работникам, имеющим государственные и ведомственные звания и награды, надбавка за наличие учёной степени, предусмотренная пунктом 4.5. настоящего Положения.

3.4. Размер премирования по итогам работы за месяц определяется постановлением Администрации городского поселения Лянтор по рекомендации комиссии по премированию руководителей муниципальных учреждений культуры, физической культуры и спорта городского поселения Лянтор (далее - комиссия) и не может превышать 20% от должностного оклада. Комиссия осуществляет оценку эффективности деятельности руководителей муниципальных учреждений культуры, физической культуры и спорта городского поселения Лянтор с учётом степени выполнения целевых показателей деятельности учреждений. Состав комиссии и порядок её работы определяются распоряжением Администрации городского поселения Лянтор.

3.4.1. При установлении размера премирования по итогам работы за месяц учитываются:

- степень выполнения учреждением муниципального задания;

- информация о выполнении плана по доходам от ведения приносящей доход деятельности.

- отсутствие обоснованных жалоб потребителей муниципальных услуг;

- отсутствие замечаний проверяющих и надзорных органов по результатам проверок деятельности учреждения.

3.4.2. Основными условиями снижения размера премирования по итогам работы за месяц являются:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование | Максимальный % снижения за каждый случай (в процентах от максимального размера премии) |
| 1. | Выполнение муниципального задания учреждением менее чем на 95% | до 100 % |
| 2. | Выполнение плана поступлений от приносящей доход деятельности менее чем на 95% | до 100 % |
| 3. | Наличие обоснованных жалоб потребителей муниципальных услуг | до 100% |
| 4. | Привлечение руководителя учреждения в качестве должностного лица к административной, уголовной, материальной, дисциплинарной ответственности (до момента снятия взыскания) правоохранительными, контролирующими, надзорными и иными органами государственной и муниципальной власти в соответствии с действующим законодательством. | до 100% |

3.4.3. На основании протокола заседания Комиссии издается постановление Администрации городского поселения Лянтор о размере премирования по итогам работы за месяц руководителей учреждений, проект которого готовит управление по организации деятельности Администрации городского поселения Лянтор.

3.5. К единовременному премированию относятся следующие выплаты:

- единовременное премирование по итогам работы за квартал и за год, предусмотренное пунктом 4.6.3 настоящего Положения;

- единовременное премирование за выполнение особо важных плановых мероприятий, заданий, поручений Главы города, заместителя Главы муниципального образования, курирующего направление деятельности учреждения, предусмотренное пунктом 4.6.1 настоящего Положения.

- единовременные выплаты, предусмотренные пунктами 6.4-6.11, 6.13 настоящего Положения.

3.6. Размер единовременного премирования по итогам работы за квартал и за год устанавливается в пределах экономии фонда оплаты труда и не может быть более одного месячного фонда оплаты труда руководителя учреждения.

Конкретный размер единовременного премирования по итогам работы за квартал и год определяется постановлением Администрации городского поселения Лянтор по рекомендации комиссии 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. Состав комиссии и порядок её работы определяются распоряжением Администрации городского поселения Лянтор.

На основании протокола заседания комиссии издается постановление Администрации городского поселения Лянтор о размере единовременного премирования по итогам работы за квартал и за год руководителя учреждения, проект которого готовит управление по организации деятельности Администрации городского поселения Лянтор.

3.7. Единовременное премирование за выполнение особо важных плановых мероприятий, заданий, поручений осуществляется руководителю учреждения на основании постановления Администрации городского поселения Лянтор, проект которого готовит управление по организации деятельности Администрации городского поселения Лянтор, на основании служебной записки директора МКУ «Лянторское управление по культуре, спорту и делам молодёжи».

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

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

3.10. Заместителям руководителя учреждения рекомендуется устанавливать стимулирующие выплаты, предусмотренные пунктами 4.5 и 4.6.1, 4.6.2, 4.6.3 раздела 4 настоящего Положения.

3.11. Заместителям руководителя учреждения устанавливаются иные выплаты, предусмотренные пунктами 6.4-6.11, 6.13 раздела 6 настоящего Положения.

3.12. С учётом условий труда, руководителю учреждения, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения, в порядке, определенном пунктами 5.3, 5.5, 5.7, 5.9.

4. Порядок и условия установления выплат

стимулирующего характера

4.1. Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются локальным нормативным актом.

4.2. 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).

4.3. 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 4.4 - 4.9 настоящего раздела Положения.

4.4. 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% |

4.5. 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.

4.5.1. 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.

4.6. Премиальные выплаты производятся с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

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

4.6.1. 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 городского поселения Лянтор, средств субсидий на выполнение муниципального задания и иных целей, представленных учреждению из бюджета городского поселения Лянтор и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

Конкретный размер премии определяется как в процентах к должностному окладу (окладу) работника, так и в абсолютном размере до 20% от фонда оплаты труда.

4.6.2. 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 по итогам работы за месяц в связи с допущенными нарушениями трудовой дисциплины или ненадлежащим исполнением должностных обязанностей работником.

Перечень упущений, за которые производится снижение размера ежемесячной премии:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование | % снижения за каждый случай упущения (в процентах от максимального размера премии) |
| 1. | Некачественное, несвоевременное выполнение должностных обязанностей, неквалифицированная, некачественная подготовка и оформление документов, установленной отчётности | до 100 % |
| 2. | Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений, заданий | до 100 % |
| 3. | Несоблюдение установленного порядка и срока рассмотрения обращений, заявлений, писем, жалоб от организаций и граждан | до 50% |
| 4. | Необоснованный отказ от выполнения поручения руководителя, его заместителей, заведующих отделом (сектором), невыполнение поручений руководителя в установленные сроки | до 100 % |
| 5. | Нарушение сроков представления установленной отчётности, недостоверность отчётных данных, представление неверной информации | до 100 % |
| 6. | Порча имущества учреждения или третьих лиц по вине работника | до 100 % |
| 7. | Содержание своего рабочего места в ненадлежащем состоянии | до 10 % |
| 8. | Использование рабочего времени, рабочего места в личных целях | до 50 % |
| 9. | Нарушение правил внутреннего трудового распорядка | до 100% |
| 10. | Появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, распитие на рабочем месте спиртных напитков | до 100% |
| 11. | Опоздание на работу или преждевременный уход с работы | до 20 % |
| 12. | Отсутствие на работе без уважительной причины | до 100 % |

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

4.6.3. Премирование работников по итогам 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 и за год премиальные выплаты устанавливаются в размере до 100% месячного фонда оплаты труда, 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; сложность и напряжённость в труде; премиальные выплаты по итогам работы за месяц) с учетом районного коэффициента и северной надбавки по основной замещаемой должности.

4.6.3.1. Премирование по итогам работы за квартал и год работников учреждения осуществляется на основании приказа руководителя учреждения после согласования с Главой городского поселения Лянтор.

4.6.3.2. Премия по итогам работы за квартал и год выплачивается в полном размере работникам учреждения, которые проработали весь календарный квартал, год и состояли в списочном составе на дату издания приказа руководителя учреждения о премировании.

4.6.3.3.  Премия по итогам работы за квартал, год в размере пропорционально отработанному времени в календарном квартале, году выплачивается работникам, проработавшим в учреждении не полный календарный квартал, год по следующим причинам:

а) поступление на работу в текущем квартале, календарном году;

б) увольнение по собственному желанию в связи с выходом на пенсию, поступлением в учебное заведение;

в) уволившимся с работы в порядке перевода;

г) увольнение в связи с сокращением численности или штата работников;

д) переходом на выборную должность;

е) с призывом на военную службу или направлением на заменяющую её альтернативную гражданскую службу;

ж) со смертью работника, а также признанием судом работника [умершим](consultantplus://offline/ref=7AF96C57C740C53E6BCEE4A9D5F02822AB95715E40FEEA2059C442E338DC6734D75DC2D6D9E7D217H8S6N) или [безвестно отсутствующим](consultantplus://offline/ref=7AF96C57C740C53E6BCEE4A9D5F02822AB95715E40FEEA2059C442E338DC6734D75DC2D6D9E7D210H8S6N) (в данном случае выплата производится членам семьи и иждивенцам умершего лица);

з) приступившим к работе после отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет;

и) ушедшим в отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет.

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 и за виновные действия.

4.7. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется в пределах доведённых бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств городского поселения Лянтор, средств субсидий на выполнение муниципального задания и иных целей, представленных учреждению из бюджета городского поселения Лянтор и средств, полученных от приносящей доход деятельности, в порядке и на условиях, установленных локальным нормативным актом учреждения.

4.8. Работникам учреждения, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание, выплаты стимулирующего характера, предусмотренные пунктом 4.6.2, 4.6.3 настоящего раздела, не производятся.

4.9. Выплаты, указанные в п. 4.4, 4.5, 4.6.2 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.

5. Порядок и условия установления компенсационных выплат

5.1. Конкретные размеры компенсационных выплат устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

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

Выплата устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (окладу) 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. Выплаты за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях устанавливаются 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.

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 2 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. Работникам рабочих профессий устанавливается выплата за сложность и напряжённость в труде.

Выплата устанавливается в процентном отношении к окладу, в размере до 50% от должностного оклада работника. Выплата устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или изменена.

Основными критериями при установлении выплаты являются:

- сложность, напряжённость и высокая производительность труда работника;

- выполнение непредвиденных, особо важных и ответственных работ в режиме ненормированного рабочего дня.

5.8.1. Конкретный размер выплаты за сложность и напряжённость в труде устанавливается приказом руководителя Учреждения.

Размер выплаты за сложность и напряжённость в труде может быть изменён (увеличен или уменьшен) по результатам труда работника, а также в случае перемещения или перевода работника на другую должность.

5.8.2. Основными условиями повышения размера выплаты за сложность и напряжённость в труде являются:

- изменение существенных условий труда, связанных с увеличением должностных обязанностей;

- привлечение работника к выполнению срочных и ответственных заданий;

- большой объем выполняемой работы, ее интенсивность;

- качество и своевременность выполняемых работ, творческий подход при выполнении новых и сложных работ;

- повышение профессиональных знаний и навыков, способствующих более эффективной организации труда.

5.8.3. Основными условиями снижения размера выплаты за сложность и напряжённость в труде являются:

- некачественное и несвоевременное выполнение поручений и заданий руководителя;

- неоднократное (два и более раза подряд) снижение ежемесячного премирования;

- применение к работнику дисциплинарного взыскания (до момента его снятия).

Увеличение или снижение размера выплаты за сложность и напряжённость в труде оформляется приказом руководителя Учреждения.

5.9. 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.

6. Иные выплаты

6.1. Конкретные размеры иных выплат устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

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 вступающий в трудовые отношения и заключивший трудовой договор, а в случае призыва после окончания обучения на срочную военную службу в ряды Российской армии - в течение года после службы.

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.

Выплаты в рамках персонального повышающего коэффициента устанавливаются в пределах экономии фонда оплаты труда.

6.4. Работникам учреждений один раз в календарном году производится единовременная выплата к отпуску (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 к отпуску.

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 после отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста до трех лет имеют право на единовременную выплату по истечении шести   
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. Право на получение единовременной выплаты к отпуску подтверждается справкой с прежнего места работы о том, что данная единовременная выплата 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 установленной ставки.

6.4.9. Единовременная выплата не производится:

- работникам, принятым на работу по совместительству;

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

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

6.5. Единовременное денежное вознаграждение при выходе на пенсию производится руководителям, заместителям руководителя, работникам, выходящим на пенсию по старости (впервые) и прекращающим трудовую деятельность, при наличии стажа работы не менее десяти лет в муниципальных учреждениях культуры и спорта, находящихся на территории Сургутского района 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.  Локальными нормативными актами учреждения 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 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 6.5. 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. Единовременная выплата к праздничным датам и профессиональным праздникам производятся в пределах экономии фонда оплаты труда.   
Единовременная выплата работникам учреждения осуществляется на основании приказа руководителя учреждения после согласования с Главой городского поселения Лянтор.   
Единовременная выплата выплачивается работникам, для которых данное учреждение является основным местом работы.

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

6.9. Работникам учреждения, производится единовременная выплата к юбилейным датам в размере, не превышающем месячный фонд оплаты труда.

К юбилейным датам относятся:

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

- юбилейная дата со дня рождения работника, руководителя учреждения заместителей руководителя - 50 лет и каждые последующие 5 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.

6.10. 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.

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

6.12. 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; сложность и напряжённость в труде; коэффициент квалификации и коэффициент специфики работы, премиальные выплаты по итогам работы за месяц) с учетом районного коэффициента и северной надбавки по основной замещаемой должности.

6.13. 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 на основании приказа руководителя учреждения после предоставления 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 спорта  Расчёт средней заработной платы  работников основного персонала муниципального учреждения для определения должностного оклада руководителя  за 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. Начальник отдела (по виду или группе видов спорта);

8. Заведующий отделом по основной деятельности учреждения;

9. Администратор тренировочного процесса.

Приложение 2   
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. Администратор тренировочного процесса;

8. Медицинская сестра.