

Собрание депутатов города Троицка

Челябинской области

Шестой созыв

Восемнадцатое заседание

**Р Е Ш Е Н И Е**

от 26.08.2021г. № 122

г. Троицк

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений физической культуры и спорта, подведомственных Управлению по спорту, туризму и делам молодежи администрации города Троицка

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», постановлением администрации города Троицка от 04.12.2014 г. № 638 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений города Троицка» и в целях совершенствования организации заработной платы, стимулирования деятельности бюджетных и автономных учреждений по оказанию муниципальных услуг, повышению качества муниципальных услуг и результативности деятельности указанных учреждений Собрание депутатов города Троицка

РЕШАЕТ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений физической культуры и спорта, подведомственных Управлению по спорту, туризму и делам молодежи администрации города Троицка (приложение).
2. Признать утратившими силу:

- решение Собрания депутатов города Троицка от 28.01.2016 года № 7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений физической культуры и спорта, подведомственных Управлению по спорту, туризму и делам молодежи администрации города Троицка»;

- решение Собрания депутатов города Троицка от 29.05.2017 года № 102 «О внесении изменений в решение Собрания депутатов города Троицка от 28.01.2016 года № 7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений физической культуры и спорта, подведомственных Управлению по спорту, туризму и делам молодежи администрации города Троицка»;

- решение Собрания депутатов города Троицка от 25.04.2019 года № 48 «О внесении изменений в решение Собрания депутатов города Троицка от 28.01.2016 года № 7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений физической культуры и спорта, подведомственных Управлению по спорту, туризму и делам молодежи администрации города Троицка».

1. Контроль за исполнением настоящего решения поручить постоянным комиссиям по финансово-бюджетной и экономической политике (Хасанов В.В.) и по социальной политике (Рогель О.В.).
2. Настоящее решение опубликовать в газете «Вперёд».
3. Настоящее решение вступает в силу со дня его официального опубликования.

Председатель Собрания

депутатов города Троицка В.В. Хасанов

Глава города Троицка А.Г. Виноградов

# ПРИЛОЖЕНИЕ

# к решению Собрания

# депутатов города Троицка

от 26.08.2021г. № 122

Положение

об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных

учреждений физической культуры и спорта, подведомственных Управлению

по спорту, туризму и делам молодежи администрации города Троицка

1. Общие положения
2. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений физической культуры и спорта, подведомственных Управлению по спорту, туризму и делам молодежи администрации города Троицка (далее именуется – Положение), разработано в соответствии с трудовым законодательством, приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 года № 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» и от 29.12.2007 года № 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», постановлением администрации города Троицка от 04.12.2014г. № 638 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений города Троицка», постановлением Правительства Челябинской области от 17 августа 2010 года № 101-П «О Положении об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных Министерству по физической культуре и спорту Челябинской области», «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2021 год», утверждёнными Решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29.12.2020г., протокол № 13, другими нормативными правовыми актами органов местного самоуправления города Троицка, регулирующими условия оплаты труда.
3. Положение включает в себя:
4. размеры должностных окладов (окладов), которые устанавливаются

на основе отнесения занимаемых работниками должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее именуются – ПКГ);

1. перечень, порядок и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера;
2. условия оплаты труда руководителей муниципальных учреждений, в том числе перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера руководителей муниципальных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров.
3. Система оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений физической культуры и спорта, подведомственных Управлению по спорту, туризму и делам молодежи администрации города Троицка (далее именуются – муниципальные учреждения), устанавливается положениями об оплате и стимулировании труда работников муниципальных учреждений, принятых локальными нормативными актами учреждений, коллективными договорами, в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников муниципальных учреждений.
4. Оплата труда работников муниципальных учреждений (далее именуются – работники), подведомственных Управлению по спорту, туризму и делам молодежи администрации города Троицка, производится за счет средств бюджета города Троицка и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.
5. Система оплаты труда работников муниципальных учреждений устанавливается с учетом:
6. единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
7. тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих;
8. единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
9. государственных гарантий по оплате труда;
10. перечня видов выплат компенсационного характера, установленного настоящим Положением;
11. перечня видов выплат стимулирующего характера, установленного настоящим Положением;
12. рекомендаций Челябинской областной трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на текущий год;
13. мнения представительного органа работников муниципальных учреждений.
14. Условия оплаты труда, в том числе размер должностного оклада (оклада) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемые на неопределенный срок, включаются в трудовой договор работника.
15. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений города Троицка, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.
16. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально фактически отработанному времени.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

2. Порядок и условия оплаты труда

1. Оплата труда работников включает: должностные оклады (оклады), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.
2. Размеры должностных окладов (окладов) работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп согласно приложению 1 к настоящему Положению.

Оклад работников каждого квалификационного уровня соответствующей профессиональной квалификационной группы устанавливается на основе осуществления дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание муниципальных учреждений, соответствующих уставным целям учреждений.

1. Работникам учреждений (за исключением руководителей учреждений, заместителей руководителей и главных бухгалтеров) к окладу, ставке заработной платы может быть установлен персональный повышающий коэффициент. Персональный повышающий коэффициент устанавливается с учетом профессиональной подготовки работника, присвоенной квалификационной категории, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

Размеры персональных повышающих коэффициентов в разрезе должностей и профессий устанавливаются локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, а также с учетом обеспечения их финансовыми средствами учреждения.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – до 3.

Персональный повышающий коэффициент может устанавливаться на период соответствующего финансового года.

Персональный повышающий коэффициент, размер оклада, ставки заработной платы с учетом установленного персонального повышающего коэффициента (определяется путем умножения размера оклада, ставки заработной платы на персональный повышающий коэффициент), срок, на который они устанавливаются, согласовывается с представительным органом работников и закрепляются локальным нормативным актом учреждения в отношении конкретного работника.

При установлении размера стимулирующих и компенсационных выплат в процентном соотношении к окладу, ставке заработной платы применяется оклад, ставка заработной платы без учета персонального повышающего коэффициента.

3. Порядок и условия выплат компенсационного характера

1. К выплатам компенсационного характера относятся:
2. выплаты работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
3. выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
4. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных).
5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам (окладам) с учетом отработанного времени.
6. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются положениями об оплате труда работников муниципальных учреждений, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовых договорах работников (в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником).
7. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в виде надбавки работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Надбавка работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (окладу) и не может превышать 100 процентов должностного оклада работника.

На момент введения системы оплаты труда, предусмотренной настоящим Положением, надбавка работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее по итогам проведенной аттестации рабочих мест.

Руководитель муниципального учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее именуется – Федеральный закон) с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то выплата надбавки работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда отменяется.

В случае если до дня вступления в силу Федерального закона в отношении рабочего места была проведена аттестация рабочего места по условиям труда, специальная оценка условий труда в отношении такого рабочего места может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации, за исключением случаев, указанных в части 1 статьи 17 Федерального закона.

1. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) производятся в размерах, условиях и порядке, установленных законодательством Российской Федерации.

Районный коэффициент начисляется на фактический месячный заработок работника, включая надбавки и доплаты.

Районный коэффициент на материальную помощь, оказываемую в соответствии с пунктом 28 настоящего Положения, не начисляется.

1. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
2. доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;
3. доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;
4. доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;
5. доплата при выполнении работ в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер доплаты работникам, получающим должностной оклад (оклад), устанавливается в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;
6. повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;
7. доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов; минимальный размер доплаты составляет 20 процентов должностного оклада (оклада) за час работы работника.

Расчет части должностного оклада (оклада) за час работы определяется путем деления должностного оклада (оклада) на среднемесячное количество часов в соответствующем календарном году.

Выплаты за выполнение обязанностей временно отсутствующих руководителей их штатным заместителям не производятся.

4. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

1. Работникам могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

* выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
* выплаты за качество выполняемых работ;
* выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;
* премиальные выплаты по итогам работы;
* надбавка за выслугу лет;
* выплаты, учитывающие особенности деятельности муниципального учреждения и отдельных категорий работников;
* специальные выплаты на доведение до минимального размера оплаты труда.

1. Выплаты стимулирующего характера работникам, размеры, порядок и условия их назначения устанавливаются настоящим Положением (приложение 2 к настоящему Положению) и конкретизируются в трудовых договорах работников (в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником).
2. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются локальными нормативными актами в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности работы, утвержденными руководителем муниципального учреждения, в пределах фонда оплаты труда, и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.
3. Выплаты стимулирующего характера, указанные в приложении 2 настоящего Положения, производятся по решению руководителя муниципального учреждения с учетом мнения представительного органа работников в пределах утвержденного фонда оплаты труда.
4. Для оценки эффективности труда работников учреждений и в целях определения размера надбавки за качество выполняемых работ в каждом учреждении формируется комиссия по оценке эффективности труда работников учреждения, в состав которой входят представители администрации учреждения, члены представительного органа работников, если таковые есть в учреждении, работники учреждения. Состав комиссии по оценке эффективности труда работников и порядок ее работы утверждается локальным нормативным актом учреждения.

Стимулирующие выплаты конкретизируются в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником).

1. Выплаты стимулирующего характера работникам устанавливаются руководителем муниципального учреждения в процентном отношении от должностного оклада (оклада) работников в зависимости от достижения ими соответствующих качественных и (или) количественных показателей по каждой стимулирующей выплате.

Премиальные выплаты по итогам работы назначаются по результатам работы за месяц с целью поощрения работников.

Основными показателями премирования работников являются:

1. положительные результаты деятельности муниципального учреждения;
2. инициатива, активность и применение в работе современных форм и методов организации труда;
3. обеспечение сохранности муниципальной собственности;
4. соблюдение требований охраны труда, техники безопасности и пожарной безопасности;
5. соблюдение работниками трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка;
6. другие показатели.
7. При наличии экономии по фонду оплаты труда дополнительно могут быть выплачены следующие виды премий:
8. по итогам работы за месяц;
9. по итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев, год;
10. единовременные премии и награждения.
11. Единовременные премии и награждения производятся:

* за многолетний добросовестный труд;
* за добросовестное исполнение служебных обязанностей;
* в связи с юбилейными датами 50,60 лет и каждые последующие 5 лет;
* в связи с праздничными датами и профессиональными праздниками;
* по другим условиям.

1. Выплата премии работникам производится за фактически отработанное время в процентах от должностного оклада с учетом персональной надбавки (доплаты), выплачиваемой за совмещение должностей, увеличения объема выполняемой работы, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, а также может производиться в процентах от месячной оплаты труда или в абсолютной сумме.
2. Выплата премии конкретно каждому работнику максимальными размерами не ограничена.
3. Премии выплачиваются в полном размере работникам, проработавшим полный месяц. Вновь поступившим на работу премии выплачиваются за фактически отработанное время.

Проработавшие полный месяц и уволившиеся до момента выплаты премии имеют право на получение премии.

Работникам, проработавшим неполный месяц в связи с призывом на службу в Вооруженные силы Российской Федерации, переводом на другую работу, поступившим в учебные заведения, уходом на пенсию по инвалидности и по возрасту, уволенным по сокращению штатов и по другим уважительным причинам, премии выплачиваются за фактически отработанное время в соответствующем периоде.

Не начисляются премии за время болезни, отпуска без сохранения заработной платы, за период курсового обучения.

Условия снижения или лишения премии:

Основанием для невыплаты работнику надбавки за качество выполняемых работ полностью или частично и (или) премии по итогам работы является:

1. невыполнение и (или) ненадлежащее исполнение должностных обязанностей;
2. несвоевременное и (или) некачественное выполнение должностных обязанностей, неисполнение и (или) ненадлежащее исполнение приказов, заданий, поручений руководителя (директора) учреждения;
3. несоблюдение требований охраны труда и техники безопасности;
4. нарушение трудовой дисциплины и внутреннего трудового распорядка.
5. нарушение законодательства Российской Федерации, Челябинской области, муниципальных актов города Троицка;
6. нарушение установленных сроков отчетности, представления информации, недостоверность отчетности, информации;
7. наличие у работника учреждения дисциплинарного взыскания.

Снижение размеров премии и лишение выплаты премии производится в том расчетном периоде, в котором были допущены нарушения в работе. Если упущения в работе обнаружены после выплаты премии, то лишение производится за тот расчетный период, в котором обнаружены эти упущения.

1. В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае, если месячная заработная плата работника, полностью проработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим федеральным законодательством, локальными нормативными документами муниципального учреждения, должна быть предусмотрена специальная выплата до минимального размера оплаты труда за счет средств бюджета города, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности в пределах фонда оплаты труда.

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения,

его заместителей, главного бухгалтера

1. Заработная плата руководителей муниципальных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.
2. Должностной оклад (оклад) руководителя муниципального учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости муниципального учреждения и устанавливается Управлением по спорту, туризму и делам молодежи администрации города Троицка (далее именуется – Управление), осуществляющим функции и полномочия учредителя муниципальных бюджетных и автономных учреждении.

Условия оплаты труда руководителя муниципального учреждения устанавливаются в трудовом договоре (в дополнительном соглашении к трудовому договору), заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя муниципального учреждения, его заместителей, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется Управлением, осуществляющим функции и полномочия главного распорядителя средств бюджета города, в ведении которого находится муниципальное учреждение, в кратности от 1 до 7.

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Руководитель муниципального учреждения обязан предоставить в Управление в установленном порядке справку о средней заработной плате основных работников возглавляемого им учреждения. Ответственность за достоверность представляемых сведений несет руководитель муниципального учреждения.

1. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера руководителю муниципального учреждения устанавливаются Управлением, осуществляющим функции и полномочия учредителя муниципальных бюджетных и автономных учреждений, за выполнение целевых значений показателей муниципального задания учреждению в текущем финансовом году.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются для руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации, Челябинской области или правовыми актами органов местного самоуправления города Троицка. Руководителям муниципальных учреждений размер выплат стимулирующего характера устанавливается с учетом показателя роста заработной платы работников учреждения за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности учреждения.

1. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей муниципальных учреждений устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителям муниципальных учреждений.

6. Порядок и условия выплат материальной помощи

1. Работникам за счет экономии по фонду оплаты труда может оказываться материальная помощь в следующих случаях:

- при предоставлении очередного отпуска;

- в связи с рождением ребенка;

- смерти (гибели) близких родственников (жена, муж, дети, родители, родные братья и сестры). В случае смерти работника материальная помощь может быть оказана по заявлению членам его семьи.

- утраты личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия при предоставлении справок, актов и других документов из соответствующих уполномоченных органов, и учреждений;

- особой нуждаемости в лечении и восстановления здоровья.

35. Материальная помощь может оказываться работникам:

- находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора или трех лет;

- бывшим работникам учреждения, уволившимся в связи с выходом на пенсию по инвалидности или возрасту.

36. Условия выплаты материальной помощи и ее размеры устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

37. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

38. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимается начальником Управления, осуществляющим функции и полномочия учредителя муниципальных бюджетных и автономных учреждений на основании письменного заявления руководителя.

39. Районный коэффициент на материальную помощь не начисляется.

7. Заключительные положения

1. Штатное расписание муниципального учреждения утверждается руководителем и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.
2. Основной персонал муниципального учреждения – работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом муниципального учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.
3. Вспомогательный персонал муниципального учреждения – работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом муниципального учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.
4. Административно-управленческий персонал муниципального учреждения – работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.
5. Фонд оплаты труда работников муниципальных учреждений формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке муниципальным учреждениям из бюджета города, средств, поступающих от приносящей доход деятельности.
6. Финансирование расходов на оплату труда работников муниципальных учреждений является расходным обязательством города Троицка и осуществляется из средств бюджета города.

|  |
| --- |
| ПРИЛОЖЕНИЕ 1  к Положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений физической культуры и спорта, подведомственных Управлению по спорту, туризму и делам молодежи администрации города Троицка |

Профессиональные квалификационные группы

общеотраслевых профессий рабочих

[Перечень](consultantplus://offline/ref=7075E3F175422A83D879A932AFE7EE56A0DCE664C49D50233C23383BEC89BB8E33A5F04640242B0DvEK) профессий рабочих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, установлен в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», «Единым тарифно – квалификационным справочником работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР» и разделом "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства" Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 1", утвержденными Постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 года № 31/3-30, Постановлением Минтруда РФ от 15.11.1999 года № 45 «Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 2, разделы: "Литейные работы", "Сварочные работы", "Котельные, холодноштамповочные, волочильные и давильные работы", "Кузнечно-прессовые и термические работы", "Механическая обработка металлов и других материалов", "Металлопокрытия и окраска", "Эмалирование", "Слесарные и слесарно-сборочные работы", Приказом Госкомспорта РФ от 30.11.1995 года № 325 «О рекомендуемых штатах физкультурно – оздоровительных и спортивных сооружений».

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к  квалификационным уровням | Оклад (рублей) |
| Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» | | |
| 1 квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно - квалификационным [справочником](consultantplus://offline/ref=7075E3F175422A83D879A932AFE7EE56AED7EA63C39D50233C23383B0EvCK) работ и профессий рабочих; гардеробщик; дворник; сторож (вахтер); подсобный рабочий; уборщик служебных помещений; уборщик производственных помещений; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; контролер – кассир; контролер | 6 150,00 |
| Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» | | |
| 1 квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным [справочником](consultantplus://offline/ref=7075E3F175422A83D879A932AFE7EE56AED7EA63C39D50233C23383B0EvCK) работ и профессий рабочих; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; слесарь-сантехник; слесарь-ремонтник; водитель автомобиля; аппаратчик химводоочистки | 7 252,00 |

Профессиональные квалификационные группы

общеотраслевых должностей руководителей,

специалистов и служащих

[Перечень](consultantplus://offline/ref=7075E3F175422A83D879A932AFE7EE56AFD1E265C09D50233C23383BEC89BB8E33A5F04640242B0DvEK) должностей руководителей, специалистов и служащих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, установлен в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих». Перечень должностей для бассейнов (открытых и закрытых) для плавания и прыжков в воду (с подогревом воды) утвержден в соответствии с приказом Госкомспорта России от 30.11.1995г. № 325 «О рекомендуемых штатах физкультурно – оздоровительных и спортивных сооружений».

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к  квалификационным уровням | Оклад (рублей) |
| Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» | | |
| 1 квалификационный уровень | Делопроизводитель | 6 466,00 |
| Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | | |
| 1 квалификационный уровень | Лаборант; администратор; техник (техник по заточке коньков) | 7 252,00 |
| 2 квалификационный уровень | Заведующий хозяйством; заведующий складом  Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший» | 8 134,00 |
| Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | | |
| 1 квалификационный уровень | Бухгалтер; юрисконсульт; программист; специалист по кадрам; инженер – энергетик | 7 340,00 |
| Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» | | |
| 2 квалификационный уровень | Главный инженер | 9 860,00 |

Профессиональные квалификационные группы

должностей медицинских и фармацевтических работников

[Перечень](consultantplus://offline/ref=7075E3F175422A83D879A932AFE7EE56A6D4EA62C0940D29347A3439EB86E49934ECFC4740242BD708v7K) должностей медицинских и фармацевтических работников, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников, установлен в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к  квалификационным уровням | Оклад (рублей) |
| Профессиональная квалификационная группа  «Средний медицинский и фармацевтический персонал» | | |
| 3 квалификационный уровень | Медицинская сестра | 7 670,00 |
| Профессиональная квалификационная группа  «Врачи и провизоры» | | |
| 2 квалификационный уровень | Врачи-специалисты | 9 938,00 |

Профессиональные квалификационные должности инструкторов - методистов

[Перечень](consultantplus://offline/ref=7075E3F175422A83D879A932AFE7EE56AFD1E265C09D50233C23383BEC89BB8E33A5F04640242B0DvEK) должностей работников установлен в соответствии с приказами Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 02.04.2019г. № 197н «Об утверждении профессионального стандарта «Инструктор – методист по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту» и от 08.09.2014г. № 630н «Об утверждении профессионального стандарта «Инструктор – методист».

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к  квалификационным уровням | Оклад (рублей) |
| 4,5 квалификационные уровни | Инструктор по спорту; инструктор по физической культуре и спорту; инструктор по адаптивной физической культуре | 7 252,00 |
| 4,5,6 квалификационные уровни | Старший инструктор – методист | 8 670,00 |

Профессиональные квалификационные группы должностей тренер,

старший тренер

[Перечень](consultantplus://offline/ref=7075E3F175422A83D879A932AFE7EE56AFD1E265C09D50233C23383BEC89BB8E33A5F04640242B0DvEK) должностей работников установлен в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 28.03.2019г. № 191н «Об утверждении профессионального стандарта «Тренер».

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к  квалификационным уровням | Оклад  (рублей) |
| 5,6 квалификационные уровни | Тренер | 10 134,00 |
| 5,6 квалификационные уровни | Старший тренер | 10 670,00 |

Профессиональные квалификационные должности

специалистов в сфере закупок

Перечень должностей работников установлен в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты от 10.09.2015г. № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок».

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к  квалификационным уровням | Оклад  (рублей) |
| 5 квалификационный уровень | Контрактный управляющий, специалист по закупкам | 8 552,00 |
| 6 квалификационный уровень | Контрактный управляющий, консультант по закупкам | 9 152,00 |
| 7 квалификационный уровень | Контрактный управляющий, ведущий специалист | 9 752,00 |

Профессиональные квалификационные должности

системных администраторов информационно – коммуникационных систем

Перечень должностей работников установлен в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.09.2020г. № 680н «Об утверждении профессионального стандарта «Системный администратор информационно – коммуникационных систем».

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к  квалификационным уровням | Оклад  (рублей) |
| 7 квалификационный уровень | Системный администратор | 6 752,00 |

Профессиональные квалификационные должности работников

по техническому обслуживанию оборудования водоподготовки

в системах теплоснабжения»

Перечень должностей работников установлен в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты от 24.12.2015г. № 1122н «Об утверждении профессионального стандарта «Работник по техническому обслуживанию оборудования водоподготовки в системах теплоснабжения».

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к  квалификационным уровням | Оклад  (рублей) |
| 3 квалификационный уровень | Аппаратчик водоподготовки | 7 252,00 |

Профессиональные квалификационные должности специалистов в области охраны труда

Перечень должностей работников установлен в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 04.08.2014г. № 524н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда».

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к  квалификационным уровням | Оклад  (рублей) |
| 6 квалификационный уровень | Специалист по охране труда | 7 340,00 |

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

к Положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений физической культуры и спорта, подведомственных Управлению по спорту, туризму и делам молодежи администрации города Троицка

Рекомендуемый перечень, размеры, порядок установления

выплат стимулирующего характера работникам муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по спорту, туризму и делам молодежи администрации города Троицка

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Перечень выплат  стимулирующего  характера | Качественные и количественные показатели, при достижении которых производятся выплаты стимулирующего характера | Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Выплаты за интенсивность, качество и высокие результаты работы | | |
| 1.1. | Надбавка за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения | Показатели оценки эффективности труда работника устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с достигнутыми показателями оценки эффективности работы учреждения | до 100  процентов |
| 1.2. | Надбавка за участие в рейтинговых соревнованиях, кубках, конкурсах, проектах, мероприятиях | областного уровня  федерального уровня  международного уровня | до 30  процентов  до 50  процентов  до 70  процентов |
| 1.3. | Надбавка за подготовку спортсменов, занявших призовые места в кубках, первенствах и соревнованиях | областного уровня  федерального уровня  международного уровня | до 30  процентов  до 50  процентов  до 70  процентов |
| 1.4. | Надбавка за интенсивность | Выплачивается за выполнение работ, сопряженных с повышенными физическими и психоэмоциональными нагрузками, работ, требующих повышенного внимания и концентрации | до 100  процентов |
| 1.5. | Надбавка за организацию и проведение отдельных мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения |  | до 100  процентов |
| 1.6. | Надбавка за качество выполняемой работы | Надбавка выплачивается:  -за высокое качество выполненной работы с учетом квалификации, инициативы, творчества и применения в работе современных форм и методов организации труда;  - за соблюдение сроков, регламентов, стандартов;  - за эффективность достигнутых результатов за определенный период работы;  - за подготовку и внедрение рациональных предложений по совершенствованию условий деятельности учреждения | до 100  процентов |
| 2. | Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания | | |
| 2.1. | Надбавка за наличие ученой степени | Ученая степень «кандидат наук» | 10 процентов |
| 2.2. | Надбавка за наличие ведомственного нагрудного знака, почетного звания | нагрудный знак  почетное звание «заслуженный»  почетное звание «народный» | 15 процентов  20 процентов  30 процентов |
| 3. | Выплаты за наличие почетного звания и ведомственных наград в учреждениях физической культуры и спорта | | |
| 3.1. | Надбавка за наличие звания «Мастер спорта России», «Мастер спорта СССР», «Мастер спорта России международного класса», «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный мастер спорта СССР» |  | 5000,00 рублей |
| 3.2. | Надбавка за наличие почетного звания «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», «Заслуженный тренер России», «Заслуженный тренер СССР» |  | 5000,00 рублей |

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

к Положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений физической культуры и спорта, подведомственных Управлению по спорту, туризму и делам молодежи администрации города Троицка

ПОРЯДОК

назначения ежемесячной стимулирующей надбавки к окладу за выслугу лет работникам муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по спорту, туризму и делам молодежи администрации города Троицка

1. Общие положения

1. Выплата ежемесячной стимулирующей надбавки к окладу за выслугу лет работникам муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по спорту, туризму и делам молодежи администрации города Троицка.

Размеры (в процентах от оклада) при выслуге лет:

от 1 года до 5 лет - 10 %;

от 5 лет до 10 лет - 15 %;

от 10 лет до 15 лет - 20 %;

от 15 лет до 20 лет - 25 %;

от 20 лет и выше - 30 %.

Максимальный размер надбавки не может превышать 30 процентов оклада.

2. Исчисление стажа работы, дающего право

на получение надбавки за выслугу лет

1. В общий стаж работы, дающий право на получение ежемесячной стимулирующей надбавки за выслугу лет работникам муниципальных учреждений, включается:

- время работы в государственных и муниципальных учреждениях спорта;

- время работы на выборных должностях на постоянной основе в органах государственной власти и местного самоуправления;

- время обучения работников муниципальных учреждений в образовательных учреждениях, осуществляющих подготовку, переподготовку, повышение квалификации кадров, если они работали в этих учреждениях до поступления на учебу;

- время предоставляемых женщинам, состоявшим в трудовых отношениях с муниципальными учреждениями, частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

3. Порядок начисления и выплаты надбавки за выслугу лет

1. Надбавка за выслугу лет начисляется исходя из оклада работника без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой.

При временном замещении надбавка за выслугу лет начисляется на оклад по основной работе.

1. Ежемесячная надбавка за выслугу лет учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.
2. Ежемесячная надбавка за выслугу лет с районным коэффициентом выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за выслугу лет наступило в период исполнения государственных обязанностей, при подготовке, переподготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в образовательном учреждении, где за слушателем сохраняется средняя заработная плата, и в других аналогичных случаях, при которых за работником сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная надбавка с момента наступления этого права и производится соответствующий перерасчет среднего заработка.

Если право на назначение или изменение размера ежемесячной стимулирующей надбавки за выслугу лет наступило в период пребывания работника в очередном отпуске либо в период его временной нетрудоспособности, выплата новой надбавки производится после окончания отпуска или прекращения временной нетрудоспособности.

1. Назначение надбавки за выслугу лет производится на основании приказа руководителя муниципального учреждения, принятого по представлению комиссии по установлению трудового стажа.
2. При увольнении работника надбавка за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени, и ее выплата производится при окончательном расчете.

4. Порядок установления стажа работы, дающего

право на получение надбавки за выслугу лет

1. Стаж работы для выплаты ежемесячной стимулирующей надбавки за выслугу лет определяется комиссией по установлению трудового стажа.
2. Состав комиссии по установлению трудового стажа утверждается руководителем муниципального учреждения.
3. Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячной стимулирующей надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка либо иные документы, подтверждающие факт работы.
4. Решение комиссии по установлению трудового стажа оформляется протоколом и передается руководителю муниципального учреждения для издания приказа о выплате надбавки за выслугу лет.

Выписки из решения указанной комиссии передаются в бухгалтерию для начисления ежемесячной стимулирующей надбавки за выслугу лет и в отдел кадров для приобщения к личному делу работника.

5. Порядок контроля и ответственность за соблюдение

установленного порядка начисления надбавки за выслугу лет

1. Ответственность за своевременный пересмотр у работников муниципального учреждения размеров надбавок за выслугу лет, как правило, возлагается на кадровую службу и руководителя этого учреждения.
2. Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа работы для назначения надбавок за выслугу лет или определения размеров этих выплат рассматриваются в установленном законодательством порядке.