

# АДМИНИСТРАЦИЯ

# УСТЬЯНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

# АРХАНГЕЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 25 августа 2020 г. № 1230

р.п. Октябрьский

**Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений муниципального образования «Устьянский муниципальный район» в сфере физической культуры и спорта**

В соответствии с Федеральным [законом](consultantplus://offline/ref=5AE8DE026AAC7556CBEFAC1F79288C1C0928EF4F2430CDAC995F14C271853E78EB26973209421A6432A36A2C38D0DEO) от 4 декабря 2007 года N 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», [приказом](consultantplus://offline/ref=5AE8DE026AAC7556CBEFAC1F79288C1C0A28E04F2430CDAC995F14C271853E78EB26973209421A6432A36A2C38D0DEO) Министерства спорта Российской Федерации от 30 октября 2015 года N 999 «Об утверждении требований к обеспечению подготовки спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации», статьей 135,144, и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, администрация муниципального образования «Устьянский муниципальный район».

**ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить прилагаемое примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений муниципального образования «Устьянский муниципальный район» в сфере физической культуры и спорта.
2. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы Устьянского муниципального района по социальным вопросам Мемнонову О.В.
3. Начальнику управления культуры, спорта, туризма и молодежи администрации муниципального образования «Устьянский муниципальный район» Ожигиной Ю.А. довести постановление до подведомственных учреждений.
4. Опубликовать настоящее постановление в муниципальном вестнике «Устьяны» и разместить на официальном сайте администрации муниципального образования «Устьянский муниципальный район».
5. Настоящее постановление вступает в силу после официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 июля 2020 года.

Исполняющий обязанности

главы Устьянского муниципального района С.В.Казаков

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации

муниципального образования

«Устьянский муниципальный район

от 25 августа 2020 г. № 1230

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений муниципального образования «Устьянский муниципальный район»

в сфере физической культуры и спорта

I. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии со [статьями 135](consultantplus://offline/ref=183B2230EE7E3C5F77B53F338F65198E9B95D942E61D92F7E21A630EDA944E5E7D74B61305D8B93C930DC86DAC4B058E16D9EB6C3DUAoAM), [144](consultantplus://offline/ref=183B2230EE7E3C5F77B53F338F65198E9B95D942E61D92F7E21A630EDA944E5E7D74B61308D4B93C930DC86DAC4B058E16D9EB6C3DUAoAM) и [145](consultantplus://offline/ref=183B2230EE7E3C5F77B53F338F65198E9B95D942E61D92F7E21A630EDA944E5E7D74B61400DDBB6FC542C931E819168F10D9E86D22A1EED6U9oEM) Трудового кодекса Российской Федерации.

2. Настоящее Положение определяет порядок установления систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений муниципального образования «Устьянский муниципальный район» в сфере физической культуры и спорта (далее - учреждения), в том числе:

порядок применения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений, повышающих коэффициентов к окладам;

перечень выплат компенсационного характера и порядок их применения;

перечень выплат стимулирующего характера и порядок их применения;

перечень выплат социального характера и порядок их применения;

условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений;

требования к структуре фондов оплаты труда работников учреждений.

3. Настоящее Положение распространяется на муниципальные спортивные учреждения и иные муниципальные бюджетные и автономные учреждения муниципального образования «Устьянский муниципальный район» в сфере физической культуры и спорта независимо от ведомственной принадлежности.

4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается положением о системе оплаты труда работников этого учреждения (далее - положение о системе оплаты труда), утверждаемым руководителем учреждения, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при их наличии) в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

Коллективные договоры, соглашения могут содержать требования к положению о системе оплаты труда, не противоречащие нормативным правовым актам Российской Федерации и нормативным правовым актам Архангельской области.

Положение о системе оплаты труда распространяется на всех работников соответствующего учреждения. Система оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливается [разделом VI](#P427) настоящего Положения.

5. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются с учетом:

1) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов;

[2](consultantplus://offline/ref=183B2230EE7E3C5F77B5213E990947829B9D8748E91B99A8BD4538538D9D44093A3BEF5644D0B368C2499F66A7184ACB42CAE96B22A2EFC9952570UBo1M)) государственных гарантий по оплате труда;

[3](consultantplus://offline/ref=183B2230EE7E3C5F77B5213E990947829B9D8748E91B99A8BD4538538D9D44093A3BEF5644D0B368C2499F66A7184ACB42CAE96B22A2EFC9952570UBo1M)) минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

[4](consultantplus://offline/ref=183B2230EE7E3C5F77B5213E990947829B9D8748E91B99A8BD4538538D9D44093A3BEF5644D0B368C2499F66A7184ACB42CAE96B22A2EFC9952570UBo1M)) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

[5](consultantplus://offline/ref=183B2230EE7E3C5F77B5213E990947829B9D8748E91B99A8BD4538538D9D44093A3BEF5644D0B368C2499F66A7184ACB42CAE96B22A2EFC9952570UBo1M)) мнения представителей работников в социальном партнерстве.

6. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя:

1) оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников, повышающие коэффициенты к окладам;

2) выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

3) выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

7. Выплаты социального характера (социальные выплаты) не входят в систему оплаты труда работников учреждения, но могут начисляться за счет экономии фонда оплаты труда учреждения в соответствии с [разделом V](#P412) настоящего Положения.

8. Основания установления (применения) различных видов выплат в системе оплаты труда работников учреждения не должны дублировать друг друга.

9. Заработная плата работников учреждений максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=183B2230EE7E3C5F77B53F338F65198E9B95D942E61D92F7E21A630EDA944E5E6F74EE1800DAAC69C3579F60ADU4o5M) Российской Федерации.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом, а в случае заключения регионального соглашения о минимальной заработной плате в Архангельской области и распространения действия этого соглашения на муниципальное учреждение - ниже размера минимальной заработной платы в Архангельской области.

10. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, осуществляется пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, осуществляется раздельно по каждой из должностей.

11. В целях настоящего Положения:

к административно-управленческому персоналу муниципального учреждения относятся работники, занимающие общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, указанные в [приказе](consultantplus://offline/ref=183B2230EE7E3C5F77B53F338F65198E999EDF43EF1592F7E21A630EDA944E5E6F74EE1800DAAC69C3579F60ADU4o5M) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", а также руководитель, заместители руководителя и главный бухгалтер учреждения;

к вспомогательному персоналу муниципального учреждения относятся работники, осуществляющие деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, указанные в [приказе](consultantplus://offline/ref=183B2230EE7E3C5F77B53F338F65198E9F9FDC42EF16CFFDEA436F0CDD9B115B7A65B61507C3B369DC4B9D61UAo5M) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих";

к основному персоналу учреждения относятся работники, не отнесенные к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения.

12. Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципального учреждения, разрабатывается на основе [пункта 11](#P87) настоящего Положения и утверждается приказом руководителя учреждения.

Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, утверждается до начала финансового года и не подлежит изменению в течение финансового года, за исключением случаев изменения настоящего Положения либо изменений штатного расписания, связанных с введением новых или исключением существующих должностей (профессий) работников.

II. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы,

повышающие коэффициенты к окладам и порядок их применения

13. Окладом (должностным окладом) является фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Ставкой заработной платы является фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

14. Минимальные [размеры](#P609) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников учреждений определены в приложении N 1 к настоящему Положению.

15. Положением о системе оплаты труда определяются конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений по профессиональным квалификационным группам не ниже соответствующих минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений, определенных настоящим Положением, в пределах фондов оплаты труда муниципальных бюджетных и автономных учреждений.

Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы устанавливаются работнику учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в учреждении положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника учреждения подлежит включению конкретный размер устанавливаемого работнику оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Индексация окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений осуществляется в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями администрации муниципального образования «Устьянский муниципальный район» о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений. Руководители учреждений вправе издавать приказы о дополнительном повышении (индексации) или дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников соответствующих учреждений в иные сроки и (или) иных размерах, при этом размер индексации в процентном отношении должен быть одинаков для всех работников учреждения. В случае издания постановления администрации муниципального образования «Устьянский муниципальный район» Архангельской области или приказа руководителя учреждения о повышении (индексации) или дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений подлежат изменению в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых договоров, заключаемыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

16. В целях дифференциации оплаты труда работников учреждений им устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладам:

1) персональный повышающий коэффициент к окладу;

2) повышающий коэффициент к окладу по учреждению.

17. Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

18. Основаниями установления персональных повышающих коэффициентов к окладам являются:

присвоение работнику квалификационных категорий, классов водителей в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и (или) нормативными правовыми актами Архангельской области;

наличие у работника более высокого профильного образования, чем необходимо в качестве квалификационного требования по соответствующей должности;

наличие у работника второго (дополнительного) образования, которое имеет значение для выполнения должностных обязанностей.

Присвоение квалификационных категорий, классов водителей осуществляется по итогам аттестации работников, если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами Российской Федерации или нормативными правовыми актами Архангельской области.

Персональный повышающий коэффициент к окладу в связи с присвоением работнику квалификационной категории устанавливается:

работникам, занимающим должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих;

работникам, занимающим должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам работников физической культуры и спорта.

19. Минимальные размеры персонального повышающего коэффициента к окладу составляют:

1) в связи с присвоением работникам квалификационных категорий:

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационная категория | Минимальный размер персонального повышающего коэффициента к окладу, процентов |
| Высшая категория | 80 |
| Первая категория | 50 |
| Вторая категория | 30 |

2) за классность водителей:

|  |  |
| --- | --- |
| Класс водителя | Минимальный размер персонального повышающего коэффициента к окладу, процентов |
| Водитель первого класса | 25 |
| Водитель второго класса | 10 |

3) в связи с наличием у работника более высокого профильного образования, чем необходимо в качестве квалификационного требования по соответствующей должности, - 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника;

4) в связи с наличием у работника второго (дополнительного) образования, которое имеет значение для выполнения должностных обязанностей, - 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

20. Повышающие коэффициенты к окладу по учреждению устанавливаются тренерскому составу учреждений за организацию и руководство спортивной подготовкой лиц, занимающихся в учреждении.

К тренерскому составу учреждений в целях применения повышающего коэффициента к окладу по учреждению относятся работники, занимающие должности тренера, тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре, старшего тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре.

Минимальные [размеры](#P706) повышающего коэффициента к окладу по учреждению определены в приложении N 2 к настоящему Положению.

21. Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры повышающих коэффициентов к окладам не ниже соответствующих минимальных размеров повышающих коэффициентов к окладам, определенных настоящим Положением.

22. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются работнику учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в учреждении положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника учреждения подлежат включению виды и конкретные размеры устанавливаемых работнику повышающих коэффициентов к окладам.

Повышающие коэффициенты к окладам начисляются работникам учреждений, которым они установлены, ежемесячно.

III. Выплаты компенсационного характера

и порядок их применения

23. Выплатами компенсационного характера (компенсационными выплатами) являются выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями.

24. К выплатам компенсационного характера относятся:

1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

выплата за выполнение работ различной квалификации;

выплата за совмещение профессий (должностей);

выплата за расширение зон обслуживания;

выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;

выплата за сверхурочную работу;

выплата за работу в ночное время;

выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

25. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии со [статьей 147](consultantplus://offline/ref=183B2230EE7E3C5F77B53F338F65198E9B95D942E61D92F7E21A630EDA944E5E7D74B61400DFB76AC542C931E819168F10D9E86D22A1EED6U9oEM) Трудового кодекса Российской Федерации.

Минимальный размер выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не ниже минимального размера, определенного настоящим Положением.

Руководители учреждений обеспечивают проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте работника не идентифицированы вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса либо заключением государственной экспертизы условий труда подтверждено обеспечение на рабочем месте работника безопасных условий труда, начисление такому работнику выплаты, предусмотренной работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

Если по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте работника не идентифицированы вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса либо заключением государственной экспертизы условий труда не подтверждено обеспечение на рабочем месте работника безопасных условий труда, такому работнику устанавливается выплата, предусмотренная работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

26. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются путем применения районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям в соответствии со [статьями 148](consultantplus://offline/ref=183B2230EE7E3C5F77B53F338F65198E9B95D942E61D92F7E21A630EDA944E5E7D74B61400DDBB60C542C931E819168F10D9E86D22A1EED6U9oEM), [316](consultantplus://offline/ref=183B2230EE7E3C5F77B53F338F65198E9B95D942E61D92F7E21A630EDA944E5E7D74B61002D6E639861C9060AB521A8E09C5E96DU3o5M) и [317](consultantplus://offline/ref=183B2230EE7E3C5F77B53F338F65198E9B95D942E61D92F7E21A630EDA944E5E7D74B61006D6E639861C9060AB521A8E09C5E96DU3o5M) Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях определяются нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами Архангельской области.

Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях начисляются на все виды выплат, входящих в систему оплаты труда работников учреждения.

Условия исчисления стажа для начисления процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях определяются в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

27. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со [статьями 149](consultantplus://offline/ref=183B2230EE7E3C5F77B53F338F65198E9B95D942E61D92F7E21A630EDA944E5E7D74B61200DAB93C930DC86DAC4B058E16D9EB6C3DUAoAM) - [154](consultantplus://offline/ref=183B2230EE7E3C5F77B53F338F65198E9B95D942E61D92F7E21A630EDA944E5E7D74B61400DCB268CA42C931E819168F10D9E86D22A1EED6U9oEM) Трудового кодекса Российской Федерации, иными актами, содержащими нормы трудового права.

Минимальные размеры выплат за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются не ниже размеров, определенных в соответствии со [статьями 152](consultantplus://offline/ref=183B2230EE7E3C5F77B53F338F65198E9B95D942E61D92F7E21A630EDA944E5E7D74B61201DFB93C930DC86DAC4B058E16D9EB6C3DUAoAM) - [154](consultantplus://offline/ref=183B2230EE7E3C5F77B53F338F65198E9B95D942E61D92F7E21A630EDA944E5E7D74B61400DCB268CA42C931E819168F10D9E86D22A1EED6U9oEM) Трудового кодекса Российской Федерации.

Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры выплат за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни не ниже минимальных размеров, определенных в соответствии с настоящим Положением.

В целях оплаты труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни предусмотренная [статьей 153](consultantplus://offline/ref=183B2230EE7E3C5F77B53F338F65198E9B95D942E61D92F7E21A630EDA944E5E7D74B61201D8B93C930DC86DAC4B058E16D9EB6C3DUAoAM) Трудового кодекса Российской Федерации одинарная или двойная дневная или часовая ставка (часть оклада (должностного оклада) за день или час работы) за отработанные выходные и нерабочие праздничные дни начисляется дополнительно после начисления за эти дни выплат, входящих в систему оплаты труда учреждения и установленных соответствующему работнику.

28. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные [подпунктами 1](#P166) и [2](#P168), [абзацами шестым](#P174) - девятым  [подпункта 3 пункта 24](#P177) настоящего Положения, и условия их начисления устанавливаются работнику учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в учреждении положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника учреждения подлежат включению конкретные размеры устанавливаемых работнику выплат компенсационного характера и условия их начисления.

Выплаты компенсационного характера, предусмотренные [абзацами вторым](#P170) - [пятым подпункта 3 пункта 24](#P173) настоящего Положения, устанавливаются работнику учреждения в соответствии с соглашением сторон трудового договора.

Выплаты компенсационного характера начисляются работнику учреждения на основании приказов руководителя учреждения, издаваемых в соответствии с действующим в учреждении положением о системе оплаты труда и трудовыми договорами работников.

IV. Выплаты стимулирующего характера и порядок их применения

29. Выплатами стимулирующего характера (стимулирующими выплатами) являются выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу.

30. К выплатам стимулирующего характера относятся:

1) премиальные выплаты по итогам работы;

2) премии за интенсивность и высокие результаты работы;

3) премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;

4) надбавка за выслугу лет;

5) надбавка за ученую степень;

6) надбавка за ученое звание;

7) надбавка за почетное звание;

8) надбавка за спортивное звание;

9) надбавка за почетное спортивное звание;

10) надбавка за высокие спортивные результаты;

11) премиальная выплата при награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области (далее - премиальная выплата при награждении);

12) надбавка молодым специалистам, окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации, впервые приступившим к выполнению трудовых обязанностей по специальности (далее - надбавка молодым специалистам);

13) надбавка работникам учреждений, в наименованиях которых используются слово "олимпийский" или образованные на его основе слова и словосочетания;

14) надбавка работникам в связи с работой с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья;

15) надбавка за переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки;

16)надбавка за работу в сельской местности.

31. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам с целью их поощрения за общие результаты труда по итогам работы за премируемый период - календарный месяц.

Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам, относящимся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждений, за исключением руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения.

Основаниями для начисления премиальных выплат по итогам работы являются качественное и своевременное выполнение работником своих должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, в соответствующем периоде времени, достижение плановых показателей работы.

Премиальные выплаты по итогам работы начисляются пропорционально фактически отработанному времени в премируемом периоде.

Размеры премиальных выплат по итогам работы определяются приказами руководителей учреждений об их начислении.

Премиальные выплаты по итогам работы начисляются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

При применении премиальной выплаты по итогам работы эта выплата начисляется в равном размере всем работникам учреждения, которым она установлена в соответствии с [абзацем вторым](#P225) настоящего пункта (за исключением тех работников, в отношении которых в соответствии с положением о системе оплаты труда приняты решения о снижении размера премиальной выплаты или ее не начислении).

Положениями о системе оплаты труда работников учреждения может предусматриваться дифференциация размера премиальной выплаты по итогам работы отдельным категориям работников, которым она установлена в соответствии с [абзацем вторым](#P225) настоящего пункта. При применении премиальной выплаты по итогам работы к отдельным категориям работников, которым она установлена в соответствии с [абзацем вторым](#P225) настоящего пункта, эта выплата начисляется в равном размере всем работникам, отнесенным к соответствующей категории (за исключением тех работников, в отношении которых в соответствии с положением о системе оплаты труда приняты решения о снижении размера премиальной выплаты или ее не начислении).

Размер премиальной выплаты по итогам работы может быть снижен:

за нарушение правил внутреннего трудового распорядка;

за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией;

за невыполнение мероприятий, предусмотренных планом работы учреждения;

за нарушение требований охраны труда и (или) требований пожарной безопасности.

Предельный (максимальный) размер снижения премиальной выплаты по итогам работы составляет 90 процентов суммы премиальной выплаты.

Положениями о системе оплаты труда определяются предельные (максимальные) размеры снижения премиальных выплат по итогам работы. Предельные (максимальные) размеры снижения премиальных выплат по итогам работы могут быть определены дифференцированно в зависимости от оснований снижения размера премиальных выплат по итогам работы. При этом предельный (максимальный) размер снижения премиальных выплат по итогам работы, определенный положением о системе оплаты труда, не может быть выше предельного (максимального) размера снижения премиальных выплат по итогам работы, определенного настоящим Положением.

Премиальная выплата по итогам работы не начисляется:

при применении к работнику дисциплинарного взыскания в премируемом периоде;

при применении к работнику административного наказания за административное правонарушение в премируемом периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника;

при применении мер материальной ответственности в отношении работника в премируемом периоде;

при прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным [пунктами 5](consultantplus://offline/ref=183B2230EE7E3C5F77B53F338F65198E9B95D942E61D92F7E21A630EDA944E5E7D74B61400DDB761C642C931E819168F10D9E86D22A1EED6U9oEM) - [11 части первой статьи 81](consultantplus://offline/ref=183B2230EE7E3C5F77B53F338F65198E9B95D942E61D92F7E21A630EDA944E5E7D74B61000D9B93C930DC86DAC4B058E16D9EB6C3DUAoAM) Трудового кодекса Российской Федерации.

В приказах руководителей учреждений о снижении размеров премиальных выплат по итогам работы или их не начислении указываются причины снижения размеров или не начисления премиальных выплат.

Положениями о системе оплаты труда могут конкретизироваться основания начисления премиальных выплат и основания снижения размера этих премиальных выплат по сравнению с тем, как они определены настоящим Положением.

Положениями о системе оплаты труда определяется порядок начисления премиальных выплат по итогам работы.

32. Премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам с целью их поощрения за достижение показателей и критериев эффективности их деятельности за расчетный период - календарный месяц.

Премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам, за исключением работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждений.

Основанием начисления премий за интенсивность и высокие результаты работы является достижение показателей и критериев эффективности деятельности работников.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников приведены в [приложении N 5](#P1084) к настоящему Положению.

Показатели и критерии эффективности деятельности работников определяются в баллах за расчетный период.

Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников определяется положениями о системе оплаты труда.

Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из количества баллов, полученных каждым работником в расчетном периоде. При этом эквивалент одного балла в рублях определяется путем деления премиального фонда основного персонала, рассчитанного в соответствии с [пунктом 69](#P591) настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за расчетный период всеми работниками, которым установлена премия за интенсивность и высокие результаты работы. Эквивалент одного балла утверждается приказом руководителя учреждения и подлежит изменению в случае изменения параметров, на основе которых он был рассчитан. Работники учреждения вправе ознакомиться с утвержденным эквивалентом одного балла.

Количество баллов, полученных работниками в расчетном периоде за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников, определяется комиссией, создаваемой в учреждении с включением в нее представителей выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при их наличии). Состав комиссии определяется приказом руководителя учреждения.

Премии за интенсивность и высокие результаты работы не начисляются полностью:

при применении к работнику дисциплинарного взыскания в расчетном периоде;

при применении к работнику административного наказания за административное правонарушение в расчетном периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника;

при применении мер материальной ответственности в отношении работника в расчетном периоде;

при прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным [пунктами 5](consultantplus://offline/ref=183B2230EE7E3C5F77B53F338F65198E9B95D942E61D92F7E21A630EDA944E5E7D74B61400DDB761C642C931E819168F10D9E86D22A1EED6U9oEM) - [11 части первой статьи 81](consultantplus://offline/ref=183B2230EE7E3C5F77B53F338F65198E9B95D942E61D92F7E21A630EDA944E5E7D74B61000D9B93C930DC86DAC4B058E16D9EB6C3DUAoAM) Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются приказами руководителей учреждений об их начислении. Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются в абсолютных размерах.

Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются ежемесячно (ежемесячные премии за интенсивность и высокие результаты работы).

При образовании экономии средств премиального фонда основного персонала сэкономленные средства направляются в последний премируемый период календарного года на выплату дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы. Начисление дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется не позднее последнего дня первого квартала следующего календарного года. Размеры дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из суммарного количества баллов, полученных каждым работником в календарном году.

Положениями о системе оплаты труда определяется порядок начисления премий за интенсивность и высокие результаты работы.

33. Премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере или в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Размер премиальной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется руководителем учреждения.

34. Надбавка за выслугу лет работникам устанавливается при наличии общего стажа работы в организациях в сфере физической культуры и спорта и иных организациях в соответствии с настоящим Положением.

Надбавка за выслугу лет начисляется ежемесячно.

Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

Минимальные размеры надбавки за выслугу лет составляют:

|  |  |
| --- | --- |
| При стаже работы | Минимальный размер надбавки (в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы) |
| От 1 до 2 лет | 10 |
| От 2 до 5 лет | 15 |
| От 5 до 10 лет | 20 |
| От 10 до 15 лет | 25 |
| От 15 до 20 лет | 30 |
| От 20 до 35 лет | 35 |
| Свыше 35 лет | 40 |

Положениями о системе оплаты труда учреждений определяются конкретные размеры надбавок за выслугу лет не ниже минимальных размеров, определенных настоящим Положением.

[Порядок](#P750) исчисления стажа работы для установления надбавки за выслугу лет приведен в приложении N 3 к настоящему Положению.

35. Надбавка за ученую степень устанавливается работникам, которым присуждена ученая степень по профилю их работы в учреждении. Работникам, имеющим несколько ученых степеней по профилю работы в учреждении, устанавливается надбавка за одну ученую степень.

Наличие ученой степени подтверждается дипломом государственного образца доктора наук или кандидата наук.

Надбавка за ученую степень начисляется ежемесячно.

Надбавка за ученую степень устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

Минимальные размеры надбавки за ученую степень составляют:

10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы - работникам, имеющим ученую степень кандидата наук;

20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы - работникам, имеющим ученую степень доктора наук.

Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры надбавок за ученую степень не ниже минимальных размеров, определенных настоящим Положением.

36. Надбавка за ученое звание устанавливается работникам, которым присвоено ученое звание по профилю их работы в учреждении. Работникам, имеющим несколько ученых званий по профилю работы в учреждении, устанавливается надбавка за одно ученое звание.

Наличие ученого звания подтверждается аттестатом государственного образца профессора или доцента.

Надбавка за ученое звание начисляется ежемесячно.

Надбавка за ученое звание устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу).

Минимальные размеры надбавки за ученое звание составляют:

10 процентов оклада (должностного оклада) - работникам, имеющим ученое звание доцента;

20 процентов оклада (должностного оклада) - работникам, имеющим ученое звание профессора.

Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры надбавок за ученое звание не ниже минимальных размеров, определенных настоящим Положением.

37. Надбавка за почетное звание устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание по профилю их работы в учреждении. Работникам, имеющим несколько почетных званий по профилю работы в учреждении, устанавливается надбавка за одно почетное звание.

Надбавка за почетное звание начисляется ежемесячно.

К почетным званиям, за наличие которых устанавливается надбавка, относятся почетные звания, входящие или ранее входившие в государственную наградную систему Российской Федерации, а также почетные звания, нагрудные знаки, знаки, значки, учрежденные федеральными органами государственной власти и иными федеральными государственными органами (ведомственные почетные звания), а именно:

почетное звание "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации";

почетное звание "Заслуженный экономист Российской Федерации";

почетное звание "Заслуженный юрист Российской Федерации";

почетное звание "Почетный работник сферы образования Российской Федерации";

медаль К.Д.Ушинского;

нагрудный знак "Отличник физической культуры и спорта";

почетный знак "За заслуги в развитии физической культуры и спорта".

Надбавка за почетное звание устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

Минимальный размер надбавки за почетное звание составляет 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры надбавок за почетное звание не ниже минимального размера, определенного настоящим Положением.

38. Надбавка за спортивное звание устанавливается работникам, которым присвоено спортивное звание, предусмотренное Единой всероссийской спортивной классификацией, по профилю их работы в учреждении.

Надбавка за спортивное звание начисляется ежемесячно.

Надбавка за спортивное звание устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

Минимальный размер надбавки за спортивное звание составляет 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры надбавок за спортивное звание не ниже минимального размера, определенного настоящим Положением.

39. Надбавка за почетное спортивное звание устанавливается работникам, имеющим почетные спортивные звания, предусмотренные положением о присвоении почетных спортивных званий, утвержденным федеральным органом исполнительной власти в области физической культуры и спорта.

Надбавка за почетное спортивное звание начисляется ежемесячно.

Надбавка за почетное спортивное звание устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

Минимальный размер надбавки за почетное спортивное звание составляет 15 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры надбавок за почетное спортивное звание не ниже минимального размера, определенного настоящим

Положением.

40. Надбавка за высокие спортивные результаты устанавливается:

спортсменам-инструкторам, занявшим определенные места на спортивных соревнованиях (участвовавшим в спортивных соревнованиях);

тренерскому составу, осуществлявшему подготовку спортсмена, занявшего определенные места на спортивных соревнованиях (участвовавшего в спортивных соревнованиях);

служащим, обеспечивавшим подготовку спортсмена, занявшего определенные места на спортивных соревнованиях (участвовавшего в спортивных соревнованиях).

К тренерскому составу учреждений в целях применения надбавки за высокие спортивные результаты относятся работники, занимающие должности тренера, тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре, старшего тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре.

Надбавка за высокие спортивные результаты начисляется ежемесячно по итогам проведения спортивных соревнований за прошедший календарный год, начиная со следующего календарного года. Основанием начисления надбавки за высокие спортивные результаты является выписка из протокола спортивного соревнования.

Надбавка за высокие спортивные результаты начисляется в течение:

одного календарного года - для спортивных соревнований, проводимых ежегодно;

двух календарных лет - для спортивных соревнований, проводимых один раз в два года;

четырех календарных лет - для спортивных соревнований, проводимых один раз в четыре года.

Надбавка за высокие спортивные результаты начисляется в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

Минимальные и максимальные [размеры](#P784) надбавки за высокие спортивные результаты, виды спортивных соревнований, по итогам которых начисляется надбавка за высокие спортивные результаты, категории работников, которым она начисляется, определены в приложении N 4 к настоящему Положению.

Конкретный размер надбавки за высокие спортивные результаты определяется положением о системе оплаты труда в рамках размеров, определенных настоящим Положением.

41. Премиальная выплата при награждении начисляется работникам единовременно при их награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области, наградами Устьянского муниципального района.

К государственным наградам Российской Федерации, в связи с награждением которыми начисляется премиальная выплата, относятся государственные награды Российской Федерации, включенные в государственную наградную систему Российской Федерации.

К ведомственным наградам Российской Федерации, в связи с награждением которыми начисляется премиальная выплата, относятся награды, учрежденные федеральными органами государственной власти и иными федеральными государственными органами.

К наградам Архангельской области, в связи с награждением которыми начисляется премиальная выплата, относятся награды Архангельского областного Собрания депутатов, награды Губернатора Архангельской области, награды агентства по спорту Архангельской области

К наградам Устьянского муниципального района, в связи с награждением которыми начисляется премиальная выплата, относятся награды Устьянского района, районного Собрания депутатов, награды Главы Устьянского района.

Премиальная выплата при награждении устанавливается в абсолютном размере.

Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры премиальной выплаты при награждении не ниже минимального размера, определенного настоящим Положением.

Минимальный размер премиальной выплаты при награждении составляет:

при награждении государственными наградами Российской Федерации – 4000 рублей;

при награждении ведомственными наградами Российской Федерации – 3500 рублей;

при награждении Почетной грамотой Губернатора Архангельской области, Почетной грамотой Архангельского областного Собрания депутатов – 3000 рублей;

при объявлении благодарности Губернатора Архангельской области, благодарности Архангельского областного Собрания депутатов – 2500 рублей;

при награждении Почетной грамотой Агентства по спорту Архангельской области – 2000 рублей;

при награждении дипломом Агентства по спорту Архангельской области – 1500 рублей;

при объявлении благодарности Агентства по спорту Архангельской области – 1000 рублей.

при награждении Почетной грамотой Главы муниципального образования «Устьянский муниципальный район», Почетной грамотой районного Собрания депутатов – 2000 рублей;

при объявлении благодарности Главы муниципального образования «Устьянский муниципальный район», благодарности районного Собрания депутатов – 1000 рублей.

42. Надбавка молодым специалистам устанавливается работникам учреждения, которые:

окончили образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации;

впервые приступили к выполнению трудовых обязанностей по специальности. Надбавка молодым специалистам устанавливается также работникам, которые после окончания образовательной организации работали не по специальности, если период такой работы не превысил одного года.

Надбавка молодым специалистам начисляется в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности. Надбавка молодым специалистам также начисляется, если в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности, они имели перерывы в работе по специальности, сопровождавшиеся прекращением трудового договора и заключением нового.

Минимальный размер надбавки молодым специалистам учреждения устанавливается в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

Положениями о системе оплаты труда учреждения определяются конкретные размеры надбавок молодым специалистам не ниже минимального размера, определенного настоящим Положением.

42.1. Надбавка работникам учреждений, в наименованиях которых используются слово "олимпийский" или образованные на его основе слова и словосочетания, устанавливается тренерам отделений по олимпийским видам спорта, которые соответствуют требованиям, предъявляемым для присвоения статуса "олимпийский".

Надбавка работникам учреждений, в наименованиях которых используются слово "олимпийский" или образованные на его основе слова и словосочетания, устанавливается в процентах к должностному окладу работника.

Минимальный размер надбавки работникам учреждений, в наименованиях которых используются слово "олимпийский" или образованные на его основе слова и словосочетания, составляет 15 процентов должностного оклада работника.

Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры надбавок работникам учреждений, в наименованиях которых используются слово "олимпийский" или образованные на его основе слова и словосочетания, не ниже минимального размера, определенного настоящим Положением.

Надбавка работникам учреждений, в наименованиях которых используются слово "олимпийский" или образованные на его основе слова и словосочетания, начисляется ежемесячно.

42.2. Надбавка работникам в связи с работой с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья устанавливается работникам, относящимся к тренерскому составу учреждений, инструкторам-методистам по адаптивной физической культуре и старшим инструкторам-методистам по адаптивной физической культуре.

К тренерскому составу учреждений в целях применения надбавки работникам в связи с работой с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья относятся работники, занимающие должности тренера, тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре, старшего тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре.

Надбавка работникам в связи с работой с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья устанавливается в процентах к должностному окладу работника.

Минимальный размер надбавки работникам в связи с работой с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья составляет 20 процентов должностного оклада работника.

Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры надбавок работникам в связи с работой с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья не ниже минимального размера, определенного настоящим Положением.

Надбавка работникам в связи с работой с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья начисляется ежемесячно.

42.3. Надбавка за переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки устанавливается работникам, относящимся к тренерскому составу учреждений и осуществляющим спортивную подготовку.

К тренерскому составу учреждений в целях применения надбавки за переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки относятся работники, занимающие должности тренера, тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре, старшего тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре.

Надбавка за переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки устанавливается в процентах к должностному окладу работника.

Минимальные размеры надбавки за переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки устанавливаются:

при переходе с тренировочного этапа на этап совершенствования спортивного мастерства - 3 процента должностного оклада работника за каждого спортсмена;

при переходе с этапа совершенствования спортивного мастерства на этап высшего спортивного мастерства - 5 процентов должностного оклада работника за каждого спортсмена.

Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры надбавок за переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки не ниже минимальных размеров, определенных настоящим Положением.

Надбавка за переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки, в том числе в иную организацию, осуществляющую подготовку спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации, начисляется со дня перехода соответствующего спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки, указанного в приказе руководителя учреждения о зачислении спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки или в приказе руководителя организации, в которую перешел спортсмен, о зачислении, и применяется в течение одного года с этого дня.

Надбавка за переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки начисляется ежемесячно.

43. Надбавка за работу в сельской местности устанавливается отдельным работникам муниципальных учреждений, работающим в сельской местности, в минимальном размере 5 процентов оклада (должностного оклада). [Перечень](#P971) должностей работников, которым устанавливается надбавка за работу в сельской местности, приведен в приложении № 6 к настоящему Положению.

Надбавка за работу в сельской местности начисляется ежемесячно за фактически отработанное время.

Положениями о системе оплаты труда могут быть предусмотрены дополнительные категории работников, которым устанавливается надбавка за работу в сельской местности. Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры надбавки за работу в сельской местности не ниже минимального размера, определенного настоящим Положением.

44. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются работнику учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в учреждении положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника учреждения подлежат включению:

перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;

основания начисления устанавливаемых работнику премиальных выплат (премий), в том числе показатели и критерии эффективности деятельности работника и количество баллов за каждый показатель, а также премируемые периоды (применительно к премиям, предусмотренным [подпунктами 1](#P203) и [2 пункта 30](#P205) настоящего Положения) и расчетный период (применительно к премии, предусмотренной [подпунктом 2 пункта 30](#P205) настоящего Положения);

конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок, предусмотренных [подпунктами 4](#P208) - [10](#P214), [12](#P216) - [15 пункта 30](#P222) настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с нормативными актами Архангельской области, Устьянского муниципального района и настоящим Положением в пределах фонда оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера начисляются работнику учреждения на основании приказов руководителя учреждения, издаваемых в соответствии с действующим в учреждении положением о системе оплаты труда и трудовыми договорами работников.

Выплаты стимулирующего характера, выраженные в трудовых договорах работников учреждений в абсолютных размерах (в рублях), подлежат изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями администрации муниципального образования «Устьянский муниципальный район» о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений или приказами руководителей учреждений о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников соответствующих учреждений, в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых договоров, заключаемыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) выплат стимулирующего характера, выраженных в абсолютных размерах (в рублях), размеры этих выплат стимулирующего характера подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

V. Выплаты социального характера и порядок их применения

45. Выплатами социального характера (социальными выплатами) являются выплаты, предусмотренные настоящим разделом и финансируемые за счет экономии фонда оплаты труда учреждений.

46. К выплатам социального характера относится материальная помощь.

47. Материальная помощь может быть оказана работнику учреждения в связи со значимыми событиями в его жизни (рождение ребенка, вступление в брак, тяжелая болезнь работника, тяжелая болезнь или смерть близких родственников, стихийные бедствия, несчастные случаи, аварии) за счет экономии фонда оплаты труда.

Материальная помощь может быть оказана за счет экономии фонда оплаты труда близким родственникам работника учреждения в связи с его смертью.

Материальная помощь начисляется единовременно в абсолютном размере, если иное не предусмотрено областным законом.

48. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника (близкого родственника работника).

Положениями о системе оплаты труда определяется перечень оснований для оказания материальной помощи в соответствии с настоящим пунктом и порядок ее оказания.

VI. Условия оплаты труда руководителей, заместителей

руководителей и главных бухгалтеров учреждений

49. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в кратном отношении к среднему должностному окладу работников, которые относятся к основному персоналу руководимого им учреждения, и составляет до 4 размеров указанного должностного оклада.

К основному персоналу учреждения, определяемому в целях настоящего пункта, относятся работники, непосредственно обеспечивающие осуществление основных видов деятельности, предусмотренных уставом учреждения.

Определяемые в целях настоящего пункта перечень должностей, профессий работников учреждения, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, и порядок исчисления размера среднего должностного оклада работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя подведомственного муниципального учреждения устанавливаются отраслевым органом администрации муниципального образования «Устьянский муниципальный район», который от имени района осуществляет функции и полномочия учредителя.

Конкретные размеры должностных окладов руководителей учреждений определяются отраслевым органом администрации муниципального образования «Устьянский муниципальный район», который от имени района осуществляет функции и полномочия учредителя в отношении подведомственных им учреждений. Размеры должностных окладов руководителей учреждений могут быть дифференцированы в зависимости от профиля учреждения, численности работников и (или) других критериев, носящих объективный характер и определяемых в отношении подведомственных учреждений отраслевыми функциональными органами администрации муниципального образования «Устьянский муниципальный район».

Должностной оклад устанавливается руководителю учреждения трудовым договором в соответствии с распоряжением об определении его размера отраслевого функционального органа администрации муниципального образования «Устьянский муниципальный район», который от имени района осуществляет функции и полномочия учредителя данного учреждения. В трудовой договор руководителя учреждения подлежит включению конкретный размер устанавливаемого руководителю учреждения должностного оклада.

Должностной оклад руководителя учреждения подлежит изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями администрации муниципального образования «Устьянский муниципальный район» о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений или приказами руководителей учреждений о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников соответствующих учреждений, в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых договоров, заключаемыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) должностного оклада руководителя учреждения размер этого должностного оклада подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

50. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя соответствующего учреждения.

Должностной оклад устанавливается заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения трудовым договором в соответствии с настоящим Положением, исходя из установленного размера должностного оклада руководителя соответствующего учреждения. В трудовой договор заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения подлежит включению конкретный размер устанавливаемого заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения должностного оклада.

Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений подлежат изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями администрации муниципального образования «Устьянский муниципальный район» о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений или приказами руководителей учреждений о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников соответствующих учреждений, в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых договоров, заключаемыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений размеры этих должностных окладов подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

51. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам учреждений в соответствии с [разделом III](#P160) настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера начисляются в соответствии с трудовыми договорами работников на основании:

распоряжений отраслевого функционального органа администрации муниципального образования «Устьянский муниципальный район», который от имени отраслевого функционального органа администрации муниципального образования «Устьянский муниципальный район» осуществляет функции и полномочия учредителя, - в отношении руководителей учреждений;

приказов руководителей учреждений - в отношении заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений.

52. К стимулирующим выплатам, устанавливаемым руководителям и заместителям руководителей учреждений, относятся:

1) премия за качественное руководство учреждением;

2) премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;

3) надбавка за выслугу лет;

4) премиальная выплата при награждении.

53. Премия за качественное руководство учреждением устанавливается работникам с целью поощрения за общие результаты работы, направленной на надлежащее функционирование учреждения и организацию осуществления им уставных видов деятельности.

Основаниями для начисления премии за качественное руководство учреждением являются:

достижение показателей качества и объема муниципальных услуг, показателей качества и объема муниципальных работ, установленных в муниципальном задании учреждения;

достижение показателей эффективности деятельности учреждения и работы работника, отражающих:

содержание в надлежащем состоянии находящегося у учреждения имущества, обеспечение его сохранности, недопущение ухудшения технического состояния имущества (за исключением ухудшений, связанных с нормативным износом имущества в процессе эксплуатации), эффективное использование имущества и строго по целевому назначению;

своевременное и полное рассмотрение обращений граждан и организаций;

рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом (без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями вышестоящих органов власти);

своевременную и правильную оплату труда работников учреждения;

обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, а также выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации о социальной защите инвалидов);

своевременное принятие и изменение локальных нормативных актов учреждения, обеспечение их соответствия нормативным правовым актам Российской Федерации и нормативным правовым актам Устьянского муниципального района Архангельской области, соблюдение установленных требований к организации делопроизводства;

осуществление финансово-хозяйственной деятельности в соответствии с требованиями нормативных правовых актов Российской Федерации и нормативных правовых актов Устьянского муниципального района Архангельской области, в том числе предъявляемыми к закупкам товаров, работ, услуг для обеспечения нужд учреждения, ведению бухгалтерского учета, представлению бухгалтерской отчетности;

выполнение требований пожарной безопасности;

своевременное и полное представление отчетов о результатах деятельности учреждения и об использовании закрепленного за ним муниципального имущества;

надлежащее исполнение иных обязанностей, возложенных на учреждение его уставом, а также федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными законами, иными нормативными правовыми актами Устьянского муниципального района Архангельской области.

Перечни показателей эффективности деятельности учреждения и работы работника, предусмотренных [абзацами четвертым](#P463) - [четырнадцатым](#P476) настоящего пункта, определяются в отношении руководителей учреждений распоряжениями отраслевого органа администрации муниципального образования «Устьянский муниципальный район», который от имени района осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственных ему учреждений, в отношении заместителей руководителей учреждений - положениями о системе оплаты труда.

Показатели эффективности деятельности учреждения и работы работника определяются в баллах за расчетный период. Расчетным периодом является календарный месяц.

Количество баллов за различные показатели эффективности деятельности учреждения и работы работника определяется в отношении руководителей учреждений распоряжениями отраслевого функционального органа администрации муниципального образования «Устьянский муниципальный район», который от имени района осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственных ему учреждений, в отношении заместителей руководителей учреждений - приказами руководителей учреждений.

Премия за качественное руководство учреждением не начисляется:

при применении к работнику дисциплинарного взыскания в расчетном периоде;

при применении к работнику административного наказания за административное правонарушение в расчетном периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника;

при применении мер материальной ответственности в отношении работника в расчетном периоде;

при нарушении требований к структуре фонда оплаты труда работников учреждения по итогам финансового года (в отношении руководителей учреждений);

при прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным [пунктами 5](consultantplus://offline/ref=183B2230EE7E3C5F77B53F338F65198E9B95D942E61D92F7E21A630EDA944E5E7D74B61400DDB761C642C931E819168F10D9E86D22A1EED6U9oEM) - [11 части первой статьи 81](consultantplus://offline/ref=183B2230EE7E3C5F77B53F338F65198E9B95D942E61D92F7E21A630EDA944E5E7D74B61000D9B93C930DC86DAC4B058E16D9EB6C3DUAoAM) Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры премий за качественное руководство учреждением определяются исходя из количества баллов, полученных работником в расчетном периоде. При этом эквивалент одного балла в рублях для руководителя учреждения определяется путем деления распределенной ему части премиального фонда руководящего состава учреждения, определенного в соответствии с [пунктом 68](#P582) настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данным работником. Эквивалент одного балла в рублях для заместителей руководителя учреждения определяется путем деления распределенной заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения части премиального фонда руководящего состава учреждения, определенного в соответствии с [пунктом 68](#P582) настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данными работниками. Эквиваленты одного балла утверждаются в отношении руководителя учреждения распоряжением отраслевого функционального органа администрации муниципального образования «Устьянский муниципальный район», который от имени района осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственного учреждения, в отношении заместителей руководителя учреждения - приказами руководителя учреждения и подлежат изменению в случае изменения параметров, на основе которых они были рассчитаны. Работники учреждения вправе ознакомиться с утвержденными эквивалентами одного балла.

Размеры премий за качественное руководство учреждением определяются на основании собственной информации и информации, поступившей в течение премируемого периода от государственных органов, органов местного самоуправления, физических и юридических лиц, об основаниях для начисления премии за качественное руководство учреждением:

распоряжениями отраслевого органа администрации муниципального образования «Устьянский муниципальный район», который от имени района осуществляет функции и полномочия учредителя, - в отношении руководителей учреждений;

приказами руководителей учреждений - в отношении заместителей руководителей учреждений.

Премии за качественное руководство учреждением начисляются в абсолютных размерах.

Премии за качественное руководство учреждением начисляются ежемесячно (ежемесячные премии за качественное руководство учреждением).

54. Для вновь принятых на работу руководителей и заместителей руководителей учреждений размеры премий за качественное руководство учреждением определяются исходя из количества баллов, полученных предыдущим работником, занимавшим соответствующую должность. При этом не учитываются примененные к предыдущему работнику дисциплинарные взыскания, административные наказания, меры материальной ответственности и прекращение трудового договора с предыдущим работником по основаниям, предусмотренным [пунктами 5](consultantplus://offline/ref=183B2230EE7E3C5F77B53F338F65198E9B95D942E61D92F7E21A630EDA944E5E7D74B61400DDB761C642C931E819168F10D9E86D22A1EED6U9oEM) - [11 части первой статьи 81](consultantplus://offline/ref=183B2230EE7E3C5F77B53F338F65198E9B95D942E61D92F7E21A630EDA944E5E7D74B61000D9B93C930DC86DAC4B058E16D9EB6C3DUAoAM) Трудового кодекса Российской Федерации. Если в расчетном периоде, предшествующем назначению на должность вновь принятых на работу руководителей и заместителей руководителей учреждений, соответствующая должность была вакантной, размеры премий за качественное руководство учреждением определяются исходя из количества баллов, которые были бы получены по соответствующей должности занимавшим ее работником исходя из достижения показателей эффективности деятельности учреждения.

Для руководителей и заместителей руководителей вновь созданных учреждений (занимающих вновь учрежденные должности в существующих учреждениях) размеры премий за качественное руководство учреждением определяются исходя из максимального количества баллов, предусмотренных по соответствующей должности.

55. Премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется единовременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

Премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере или в процентах к должностному окладу работника.

Размер премиальной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется:

в отношении руководителя учреждения - отраслевым функциональным органом администрации муниципального образования «Устьянский муниципальный район», который от имени района осуществляет функции и полномочия учредителя;

в отношении заместителя руководителя учреждения - руководителем учреждения.

56. Надбавка за выслугу лет и премиальная выплата при награждении устанавливаются руководителям и заместителям руководителей учреждений в соответствии с [пунктами 34](#P271) и [41](#P361) настоящего Положения.

57. К стимулирующим выплатам, устанавливаемым главным бухгалтерам учреждений, относятся:

1) премия за качественное руководство учреждением;

2) премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;

3) надбавка за выслугу лет;

4) премиальная выплата при награждении.

58. Премия за качественное руководство учреждением начисляется главным бухгалтерам учреждений на условиях и в порядке, предусмотренных [пунктом 52](#P459) настоящего Положения (включая [абзац двадцать второй пункта 52](#P488) настоящего Положения), с учетом особенностей, предусмотренных настоящим пунктом.

Основанием для начисления премии за качественное руководство учреждением является достижение показателей эффективности деятельности учреждения и работы главного бухгалтера, а именно:

надлежащее ведение бухгалтерского учета и налогового учета учреждения;

своевременное и правильное составление финансово-плановых документов учреждения;

обеспечение своевременного и правильного начисления и выплаты заработной платы и иных денежных сумм, причитающихся работникам учреждения;

обеспечение своевременной и правильной уплаты налогов и сборов, страховых взносов в бюджеты государственных внебюджетных фондов;

обеспечение своевременной и правильной выплаты денежных сумм по гражданско-правовым договорам учреждения;

своевременная и надлежащая подготовка и представление бухгалтерской (финансовой) отчетности, а также налоговых деклараций, налоговых расчетов и иных документов, представляемых в налоговые органы.

Основания для начисления премии за качественное руководство учреждением могут быть дополнены приказами руководителей учреждений в зависимости от объема должностных обязанностей главных бухгалтеров.

Количество баллов за различные показатели эффективности деятельности учреждения и работы главного бухгалтера, предусмотренные [абзацами третьим](#P522) - [девятым](#P528) настоящего пункта, определяется приказом руководителя учреждения. При этом эквивалент одного балла в рублях для главного бухгалтера учреждения определяется путем деления распределенной заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения части премиального фонда руководящего состава учреждения, определенного в соответствии с [пунктом 68](#P582) настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данными работниками. Эквивалент одного балла утверждается приказом руководителя учреждения и подлежит изменению в случае изменения параметров, на основе которых он был рассчитан. Главный бухгалтер учреждения вправе ознакомиться с утвержденным эквивалентом одного балла.

59. Размеры премий за качественное руководство учреждением определяются приказами руководителей учреждений.

60. Премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется единовременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

Премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере или в процентах к должностному окладу главного бухгалтера.

Размер премиальной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется в отношении главного бухгалтера учреждения руководителем учреждения.

61. Надбавка за выслугу лет и премиальная выплата при награждении устанавливаются главным бухгалтерам учреждений в соответствии с [пунктами 34](#P271) и [41](#P361) настоящего Положения.

62. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения трудовым договором в соответствии с распоряжениями отраслевого функционального органа администрации муниципального образования «Устьянский муниципальный район», который от имени района осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственного учреждения (в отношении руководителя учреждения), и приказами руководителя учреждения (в отношении заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения) в пределах фонда оплаты труда. В трудовой договор руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения подлежат включению:

перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;

основания начисления устанавливаемых работнику премий, в том числе показатели эффективности деятельности учреждения и работы работника и количество баллов за каждый показатель, а также премируемые периоды (применительно к премии, предусмотренной [подпунктом 1 пункта 51](#P453) и [подпунктом 1 пункта 56](#P512) настоящего Положения);

конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок.

Выплаты стимулирующего характера начисляются на основании:

распоряжений отраслевого органа администрации муниципального образования «Устьянский муниципальный район», который от имени района осуществляет функции и полномочия учредителя, - в отношении руководителей учреждений;

приказов руководителей учреждений - в отношении заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений.

63. Выплаты социального характера устанавливаются руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам учреждений в соответствии с [разделом V](#P412) настоящего Положения.

Выплаты социального характера начисляются на основании:

распоряжений отраслевого функционального органа администрации муниципального образования «Устьянский муниципальный район», который от имени района осуществляет функции и полномочия учредителя, - в отношении руководителей учреждений;

приказов руководителей учреждений - в отношении заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений.

64. Среднемесячная заработная плата руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемая за календарный год, не может превышать среднемесячную заработную плату остальных работников соответствующего учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения) более чем на предельный уровень соотношения среднемесячных заработных плат.

Предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений и среднемесячных заработных плат остальных работников учреждений (далее - предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат) устанавливаются распоряжениями отраслевого органа администрации муниципального образования «Устьянский муниципальный район», который от имени района осуществляет функции и полномочия учредителя, применительно к каждому учреждению.

В учреждениях предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат устанавливаются с учетом фактически сложившегося за три предшествующих финансовых года среднеотраслевого уровня соотношения среднемесячных заработных плат и фактически сложившегося за три предшествующих финансовых года уровня соотношения среднемесячных заработных плат в конкретном учреждении.

Установленные предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат подлежат ежегодному пересмотру.

Соблюдение предельных уровней соотношения среднемесячных заработных плат подлежит контролю со стороны отраслевого органа администрации муниципального образования «Устьянский муниципальный район», который от имени района осуществляет функции и полномочия учредителя, подведомственных им учреждений.

Руководители учреждений несут ответственность за несоблюдение требований к предельным уровням соотношения среднемесячных заработных плат.

Для целей настоящего пункта среднемесячная заработная плата определяется в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

64.1. В случае когда заместитель руководителя или иной работник учреждения исполняет обязанности руководителя данного учреждения, отраслевой орган администрации муниципального образования «Устьянский муниципальный район», который от имени района осуществляет функции и полномочия учредителя, в установленном порядке включает в соглашение о совмещении должностей или об исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, заключаемое с заместителем руководителя или иным работником учреждения, условие о согласовании издаваемых (заключаемых) исполняющим обязанности руководителя учреждения в отношении соответствующего заместителя руководителя или иного работника учреждения:

проектов соглашений об изменении условий трудового договора;

приказов о начислении выплат компенсационного характера;

приказов о начислении выплат стимулирующего характера;

приказов о начислении выплат социального характера.

Указанные приказы (соглашения) издаются (заключаются) исполняющим обязанности руководителя учреждения в отношении соответствующего заместителя руководителя или иного работника учреждения только после согласования с отраслевым функциональным органом администрации муниципального образования «Устьянский муниципальный район», который от имени района осуществляет функции и полномочия учредителя.

VII. Требования к структуре фондов оплаты труда

работников учреждений

65. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на финансовый год исходя из объема бюджетных ассигнований, предоставляемых муниципальному учреждению из областного и районного бюджетов, бюджетов государственных внебюджетных фондов, а также исходя из объема средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности учреждения.

66. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фондах оплаты труда работников учреждений составляет до 40 процентов.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фондах оплаты труда работников учреждений должна быть установлена таким образом, чтобы средняя заработная плата работников основного персонала учреждения превышала среднюю заработную плату работников учреждения.

67. Предельная доля, указанная в [пункте 65](#P575) настоящего Положения, определяется вне зависимости от источников формирования фондов оплаты труда работников учреждений.

Предельная доля, указанная в [пункте 65](#P575) настоящего Положения, подлежит контролю со стороны отраслевого органа администрации муниципального образования «Устьянский муниципальный район», который от имени района осуществляет функции и полномочия учредителя, подведомственных им учреждений, по итогам каждого календарного квартала в течение финансового года.

68. Часть средств фонда оплаты труда работников учреждения, направляемая на выплату премий (премиальных выплат), является стимулирующим фондом.

Объем средств стимулирующего фонда определяется как разница между общим объемом средств фонда оплаты труда работников учреждения и объемом средств фонда оплаты труда работников учреждения, направляемых на выплату окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов к окладам, выплат компенсационного характера (компенсационных выплат), надбавок.

Средства стимулирующего фонда распределяются между административно-управленческим и вспомогательным персоналом учреждения, с одной стороны, и основным персоналом учреждения, с другой стороны, с учетом соблюдения требования о предельной доле оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников государственного учреждения ([пункты 65](#P575) - [66](#P577) настоящего Положения).

69. Часть средств стимулирующего фонда, направляемая на выплату премий (премиальных выплат) работникам административно-управленческого и вспомогательного персонала, является стимулирующим фондом административно-управленческого и вспомогательного персонала.

В стимулирующем фонде административно-управленческого и вспомогательного персонала могут резервироваться средства, направляемые на выплату премиальных выплат за выполнение особо важных и сложных работ, премиальных выплат при награждении, иных премий (премиальных выплат), предусмотренных настоящим Положением, за исключением премиальных выплат по итогам работы и премий за качественное руководство учреждением. Объем средств стимулирующего фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, резервируемых для направления на выплату указанных премий (премиальных выплат), определяется в соответствии с положением о системе оплаты труда.

Часть средств стимулирующего фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, за исключением зарезервированных в соответствии с [абзацем вторым](#P583) настоящего пункта, является премиальным фондом административно-управленческого и вспомогательного персонала.

Средства премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала распределяются между руководителем, заместителями руководителя, главным бухгалтером учреждения, с одной стороны, и иными работниками, отнесенными к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, с другой стороны, с учетом требования о предельном уровне соотношения среднемесячных заработных плат ([пункт 63](#P553) настоящего Положения).

Часть средств премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, распределенная руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения, является премиальным фондом руководящего состава учреждения, делится между руководителем учреждения и остальными работниками руководящего состава учреждения и направляется на выплату премий за качественное руководство учреждением.

Часть средств премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, распределенная иным работникам, отнесенным к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, направляется на выплату премиальных выплат по итогам работы.

При образовании экономии средств стимулирующего фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, зарезервированных в соответствии с [абзацем вторым](#P583) настоящего пункта, сэкономленные средства направляются на выплату премиальных выплат по итогам работы, на иные выплаты или учитываются в фонде оплаты труда работников учреждения в следующем финансовом году.

При образовании экономии средств премиального фонда руководящего состава учреждения сэкономленные средства направляются на иные выплаты (за исключением премий за качественное руководство учреждением) или учитываются в фонде оплаты труда работников учреждения в следующем финансовом году.

При образовании экономии средств премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, распределенных иным работникам, отнесенным к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, сэкономленные средства направляются в последний премируемый период календарного года на выплату премиальных выплат по итогам работы тем работникам, в отношении которых в этот премируемый период не были приняты решения о не начислении премиальной выплаты. Размеры этих премиальных выплат по итогам работы определяются в соответствии с [абзацем седьмым пункта 31](#P230) настоящего Положения.

70. Часть средств стимулирующего фонда, направляемая на выплату премий (премиальных выплат) работникам основного персонала, является стимулирующим фондом основного персонала.

В стимулирующем фонде основного персонала могут резервироваться средства, направляемые на выплату премиальных выплат за выполнение особо важных и сложных работ, премиальных выплат при награждении, иных премий (премиальных выплат), предусмотренных настоящим Положением, за исключением премий за интенсивность и высокие результаты работы. Объем средств стимулирующего фонда основного персонала, резервируемых для направления на выплату указанных премий (премиальных выплат), определяется в соответствии с положением о системе оплаты труда.

Часть средств стимулирующего фонда основного персонала, за исключением зарезервированных в соответствии с [абзацем вторым](#P583) настоящего пункта, является премиальным фондом основного персонала и направляется на выплату премий за интенсивность и высокие результаты работы.

При образовании экономии средств стимулирующего фонда основного персонала, зарезервированных в соответствии с [абзацем вторым](#P583) настоящего пункта, сэкономленные средства направляются на выплату дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы, на иные выплаты или учитываются в фонде оплаты труда работников учреждения в следующем финансовом году.

При образовании экономии средств премиального фонда основного персонала сэкономленные средства расходуются в соответствии с [абзацем семнадцатым пункта 32](#P264) настоящего Положения.

71. Учреждения должны обеспечивать соблюдение требований к структуре фондов оплаты труда работников учреждений, установленных настоящим Положением.

Приложение N 1

к примерному положению

об оплате труда в муниципальных

бюджетных и автономных учреждениях

муниципального образования «Устьянский муниципальный район»

в сфере физической культуры и спорта

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ

окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

работников муниципальных автономных учреждений

**муниципального образования «Устьянский муниципальный район»**

в сфере физической культуры и спорта

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни, наименования должностей (профессий) | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рублей |
| 1 | 2 |
| 1. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих | |
| 1.1. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня" | |
| 1 квалификационный уровень | 3 797 |
| 2 квалификационный уровень | 4 177 |
| 1.2. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня" | |
| 1 квалификационный уровень | 4 339 |
| 2 квалификационный уровень | 4 773 |
| 3 квалификационный уровень | 5 424 |
| 4 квалификационный уровень | 5 641 |
| 1.3. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня" | |
| 1 квалификационный уровень | 6 220 |
| 2 квалификационный уровень | 6 842 |
| 3 квалификационный уровень | 7 184 |
| 4 квалификационный уровень | 7 490 |
| 5 квалификационный уровень | 7 800 |
| 1.4. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня" | |
| 1 квалификационный уровень | 8 112 |
| 3 квалификационный уровень | 10 500 |
| 2. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих | |
| 2.1. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня" | |
| 1 квалификационный уровень | 3 363 |
| 2 квалификационный уровень | 3 700 |
| 2.2. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня" | |
| 1 квалификационный уровень | 4 224 |
| 2 квалификационный уровень | 4 435 |
| 3 квалификационный уровень | 4 656 |
| 3. Профессиональные квалификационные группы должностей работников физической культуры и спорта | |
| 3.1. Профессиональная квалификационная группа должностей физической культуры и спорта первого уровня | |
| 1 квалификационный уровень | 4 882 |
| 2 квалификационный уровень | 5 370 |
| 3.2. Профессиональная квалификационная группа должностей физической культуры и спорта второго уровня | |
| 1 квалификационный уровень | 5 424 |
| 2 квалификационный уровень | 5 966 |
| 3 квалификационный уровень | 6 780 |
| 3.3. Профессиональная квалификационная группа должностей физической культуры и спорта третьего уровня | |
| 1 квалификационный уровень | 5 966 |
| 2 квалификационный уровень | 6 563 |
| 4. Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников | |
| 4.1. Профессиональная квалификационная группа "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня" | |
| 1 квалификационный уровень | 3 363 |
| 4.2. Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал" | |
| 1 квалификационный уровень | 3 700 |
| 2 квалификационный уровень | 3 797 |
| 3 квалификационный уровень | 3 987 |

Приложение N 2

к примерному положению

об оплате труда в муниципальных

бюджетных и автономных учреждениях

муниципального образования «Устьянский муниципальный район»

в сфере физической культуры и спорта

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ

повышающего коэффициента к окладу по учреждению

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Этапы спортивной подготовки | Период прохождения спортивной подготовки (лет) | Минимальный размер повышающего коэффициента к окладу по учреждению за подготовку одного занимающегося (в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) работника) | |
| I группа видов спорта | II группа видов спорта |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. Этап совершенствования спортивного мастерства | до одного года | 21 | 17 |
| свыше одного года | 30 | 25 |
| 2. Этап высшего спортивного мастерства | весь период | 40 | 35 |

Примечания: 1. Первая группа видов спорта: виды спорта (спортивные дисциплины), включенные в программу Олимпийских игр (Паралимпийских игр), кроме командных игровых видов спорта.

2. Вторая группа видов спорта:

командные игровые виды спорта (спортивные дисциплины), включенные в программу Олимпийских игр (Паралимпийских игр);

виды спорта, не включенные в программу Олимпийских игр (Паралимпийских игр), но получившие признание Международного олимпийского комитета (Международного паралимпийского комитета) и включенные во Всероссийский реестр видов спорта.

3. Продолжительность этапов спортивной подготовки, минимальный возраст лиц для зачисления на этапы спортивной подготовки и минимальное количество лиц, проходящих спортивную подготовку в группах на этапах спортивной подготовки, устанавливаются федеральными стандартами спортивной подготовки по видам спорта.

Приложение N 3

к примерному положению

об оплате труда в муниципальных

бюджетных и автономных учреждениях

муниципального образования «Устьянский муниципальный район»

в сфере физической культуры и спорта

ПОРЯДОК

исчисления стажа работы для установления надбавки за выслугу лет

1. В общий стаж работы, дающий право на установление надбавки за выслугу лет, включается:

1) время работы в учреждениях физической культуры и спорта, образовательных учреждениях физической культуры и спорта;

2) время работы в исполнительных органах государственной власти Архангельской области, уполномоченных в сфере физической культуры и спорта;

3) время работы в органах местного самоуправления муниципальных образований Архангельской области на должностях, работа в которых связана с управлением в сфере физической культуры и спорта;

4) время работы в любых организациях по своей специальности (для работников, занимающих должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам работников физической культуры и спорта);

5) время 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 (для женщин, состоявших в трудовых отношениях с учреждениями физической культуры и спорта).

2. Надбавка за выслугу лет начисляется с момента возникновения права на установление этой надбавки или изменение ее размера.

Если у работника право на установление надбавки за выслугу лет или изменение ее размера наступило в период его пребывания в отпуске, а также в период временной нетрудоспособности, начисление надбавки за выслугу лет в новом размере осуществляется после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности.

Если у работника право на установление надбавки за выслугу лет или изменение ее размера наступило в период выполнения государственных или общественных обязанностей, в период служебной командировки, в период повышения квалификации с отрывом от работы в образовательном учреждении, где за обучающимся сохраняется средняя заработная плата, и в других аналогичных случаях, при которых за работником сохраняется средний заработок, ему начисляется указанная надбавка со дня наступления этого права и осуществляется соответствующий пересчет среднего заработка.

При прекращении трудового договора с работником надбавка за выслугу лет за последний месяц начисляется пропорционально отработанному времени.

3. Основными документами для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, являются трудовая книжка и (или) основная информация о трудовой деятельности и трудовом стаже (в соответствии со [статьей 66.1](consultantplus://offline/ref=ABA93A6222BA6E7F8C0E59DB5C26199E8193328A1845C981A904474182AE610FF30C304B1B95150760D431CDEAE22E4B1E8B0E05F380REREN) Трудового кодекса Российской Федерации).

В качестве дополнительных документов могут быть представлены справки государственных органов и органов местного самоуправления, общественных организаций, предприятий, учреждений и организаций, подтверждающие наличие сведений, имеющих значение при определении права на установление надбавки за выслугу лет или изменение ее размера, подписанные руководителем и заверенные печатью (при наличии печати).

4. Подсчет и установление стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, осуществляются структурными подразделениями (работниками), к ведению которых отнесено кадровое обеспечение деятельности муниципального учреждения. Установление стажа работы оформляется справкой о стаже работы.

Ответственность за неправильный и несвоевременный пересмотр у работников размеров надбавки за выслугу лет возлагается на руководителя учреждения.

Приложение N 4

к примерному положению

об оплате труда в муниципальных

бюджетных и автономных учреждениях

муниципального образования «Устьянский муниципальный район»

в сфере физической культуры и спорта

Минимальные и максимальные размеры

надбавок за высокие спортивные результаты работникам муниципальных бюджетных и автономных учреждениях муниципального образования «Устьянский муниципальный район» в сфере физической культуры и спорта

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Уровень спортивного соревнования | Занятое место (участие) | Минимальный и максимальный размер надбавки за высокие спортивные результаты (для тренерского состава за подготовку одного спортсмена), процентов | | Минимальный и максимальный размер надбавки за высокие спортивные результаты (для спортсмена-инструктора), процентов | | Минимальный и максимальный размер надбавки за высокие спортивные результаты (для служащих за обеспечение подготовки одного спортсмена), процентов | |
| I группа видов спорта | II группа видов спорта | I группа видов спорта | II группа видов спорта | I группа видов спорта | II группа видов спорта |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| 1. Олимпийские, Паралимпийские игры | 1 | 5 - 1000 | 5 - 200 | 5 - 1000 | 5 - 200 | 5 - 10 | 5 - 7 |
| 2 | 5 - 750 | 5 - 180 | 5 - 750 | 5 - 180 |
| 3 | 5 - 500 | 5 - 160 | 5 - 500 | 5 - 160 |
| 4 | 5 - 400 | 5 - 140 | 5 - 400 | 5 - 140 |
| 5 | 5 - 375 | 5 - 120 | 5 - 375 | 5 - 120 |
| 6 | 5 - 250 | 5 - 100 | 5 - 250 | 5 - 100 |
| участие | 5 - 125 | 5 - 50 | 5 - 125 | 5 - 50 | 2 - 8 | 1 - 5 |
| 2. Чемпионат мира, чемпионат мира среди инвалидов, Всемирная шахматная олимпиада | 1 | 5 - 150 | 5 - 130 | 5 - 300 | 5 - 210 | 2 - 8 | 1 - 7 |
| 2 | 5 - 140 | 5 - 120 | 5 - 280 | 5 - 200 |
| 3 | 5 - 130 | 5 - 110 | 5 - 260 | 5 - 190 |
| 4 | 5 - 120 | 5 - 100 | 5 - 240 | 5 - 180 |
| 5 | 5 - 110 | 5 - 90 | 5 - 220 | 5 - 170 |
| 6 | 5 - 100 | 5 - 80 | 5 - 200 | 5 - 140 |
| участие | 5 - 60 | 5 - 50 | 5 - 120 | 5 - 80 | 2 - 7 | 1 - 5 |
| 3. Кубок мира, кубок мира среди инвалидов, чемпионат Европы, чемпионат Европы среди инвалидов | 1 | 5 - 140 | 5 - 130 | 5 - 280 | 5 - 200 | 2 - 7 | 1 - 5 |
| 2 | 5 - 130 | 5 - 120 | 5 - 260 | 5 - 180 |
| 3 | 5 - 120 | 5 - 110 | 5 - 240 | 5 - 170 |
| 4 | 5 - 110 | 5 - 80 | 5 - 220 | 5 - 150 |
| 5 | 5 - 100 | 5 - 70 | 5 - 200 | 5 - 140 |
| 6 | 5 - 90 | 5 - 60 | 5 - 180 | 5 - 130 |
| участие | 5 - 45 | 5 - 30 | 5 - 90 | 5 - 60 | 2 - 5 | 1 - 3 |
| 4. Кубок Европы, кубок Европы среди инвалидов, Всемирная универсиада, этапы кубка мира | 1 | 5 - 120 | 5 - 110 | 5 - 240 | 5 - 170 | 2 - 6 | 1 - 4 |
| 2 | 5 - 110 | 5 - 100 | 5 - 220 | 5 - 150 |
| 3 | 5 - 100 | 5 - 90 | 5 - 200 | 5 - 140 |
| 4 | 5 - 90 | 5 - 60 | 5 - 180 | 5 - 130 |
| участие | 5 - 25 | 5 - 20 | 5 - 80 | 5 - 50 | 2 - 5 | 1 - 3 |
| 5. Чемпионат России, чемпионат России среди инвалидов, этапы кубка Европы | 1 | 5 - 100 | 5 - 90 | 5-200 | 5 - 140 | 2 - 5 | 1 - 3 |
| 2 | 5 - 90 | 5 - 70 | 5-180 | 5 - 130 |
| 3 | 5 - 80 | 5 - 50 | 5-160 | 5 - 110 |
| 4 | 5 - 70 | 5 - 30 | 5-140 | 5 - 100 |
| участие | 5 - 20 | 5 - 15 | 5-70 | 5 - 40 | 2 - 3 | 1 - 2 |
| 6. Кубок России, кубок России среди инвалидов (финальные соревнования) | 1 | 5 - 80 | 5 - 60 | 5 - 160 | 5 - 110 | 2 - 5 | 1 - 3 |
| 2 | 5 - 70 | 5 - 55 | 5 - 140 | 5 - 90 |
| 3 | 5 - 60 | 5 - 50 | 5 - 120 | 5 - 80 |
| 4 | 5 - 50 | 5 - 45 | 5 - 100 | 5 - 70 |
| участие | 5 - 15 | 5 - 10 | 5 - 40 | 5 - 20 | 2 - 5 | 1 - 3 |
| 7. Чемпионат федерального округа, чемпионат федерального округа среди инвалидов | 1 | 2 - 30 | 2 - 20 | 2 - 7 | 2 - 6 | 2 - 5 | 1 - 3 |
| 2 | 2 - 20 | 2 - 15 | 2 - 5 | 2 - 4 | 2 - 4 | 1 - 3 |
| 3 | 2 - 15 | 2 - 10 | - | - | - | - |
| 4 | 2 - 10 | 2 - 5 | - | - | - | - |
| 8. Чемпионат Архангельской области, чемпионат Архангельской области среди инвалидов | 1 | 0,5 - 10 | 0,5 - 5 | 0,5 - 5 | 0,5 - 4 | 0,5 - 4 | 0,5 - 3 |

Примечания:

1. Первая группа видов спорта - виды спорта (спортивные дисциплины), включенные в программу Олимпийских игр (Паралимпийских игр), кроме командных игровых видов спорта.

2. Вторая группа видов спорта:

командные игровые виды спорта (спортивные дисциплины), включенные в программу Олимпийских игр (Паралимпийских игр);

виды спорта, не включенные в программу Олимпийских игр (Паралимпийских игр), но получившие признание Международного олимпийского комитета (Международного паралимпийского комитета) и включенные во Всероссийский реестр видов спорта.

3. К тренерскому составу в целях применения надбавки за высокие спортивные результаты относятся работники, занимающие должности тренера, тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре, старшего тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре.

4. К служащим, обеспечивающим подготовку спортсменов, в целях применения надбавки за высокие спортивные результаты относятся должности, отнесенные к следующим группам:

профессиональные квалификационные группы должностей работников физической культуры и спорта первого, второго и третьего уровня;

профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников.

Приложение N 5

к примерному положению

об оплате труда в муниципальных

бюджетных и автономных учреждениях

муниципального образования «Устьянский муниципальный район»

в сфере физической культуры и спорта

ПЕРЕЧЕНЬ

показателей и критериев оценки эффективности деятельности

муниципальных бюджетных и автономных учреждениях

муниципального образования «Устьянский муниципальный район»

в сфере физической культуры и спорта

1. Своевременная и качественная подготовка отчетов, информационных материалов (да/нет).

2. Количество проведенных спортивных мероприятий и физкультурных мероприятий (единиц).

3. Прохождение повышения квалификации и (или) профессиональной подготовки (да/нет).

4. Отсутствие обоснованных жалоб на качество предоставления услуг, действия (бездействие) работников учреждения.

5. Количество проведенных мероприятий, включенных в Единый календарный план физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий муниципального образования «Устьянский муниципальный район» и (или) Архангельской области (единиц).

6. Количество участников физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий (человек).

7. Количество посетителей, которым оказана услуга в сфере физической культуры и спорта (человек).

8. Количество подготовленных методических материалов в сфере физической культуры и спорта (единиц).

9. Количество присвоенных спортсменам (подтвержденных) спортивных разрядов, спортивных званий (единиц).

10. Объем средств от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности в сравнении с предыдущим периодом (тыс. рублей).

11. Участие в конкурсах, получение грантов (да/нет).

12. Публикации и освещение деятельности учреждения в средствах массовой информации (да/нет).

13. Отсутствие нарушений в использовании и хранении имущества, используемого в рамках осуществляемой деятельности (да/нет).

Приложение N 6

к примерному положению

об оплате труда в муниципальных

бюджетных и автономных учреждениях

муниципального образования «Устьянский муниципальный район»

в сфере физической культуры и спорта

**Перечень должностей,**

**которым устанавливается надбавка за работу**

**в сельской местности**

|  |  |
| --- | --- |
| № п/п | Наименование должности |
| 1 | Директор |
| 2 | Заместитель директора |
| 3 | Главный бухгалтер |
| 4 | Старший инструктор-методист |
| 5 | Инструктор-методист |
| 6 | Старший тренер |
| 7 | Тренер |
| 8 | Медицинская сестра |