

## ПРОЕКТ ПОСТАНОВЛЕНИЯ

От \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_

Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения, осуществляющего управление деятельностью подведомственных ему муниципальных учреждений в сфере физической культуры Междуреченского муниципального округа

Руководствуясь Федеральным законом от 06.10.2003 №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Уставом муниципального образования «Междуреченский муниципальный округ Кемеровской области - Кузбасса», постановлением администрации Междуреченского городского округа от 19.09.2024 №2229-п «Об утверждении Положения по оплате труда работников муниципальных учреждений», постановлением администрации Междуреченского муниципального округа от 12.07.2018 №1685-п «Об утверждении положения об условиях оплаты труда руководителей муниципальных учреждений Междуреченского муниципального округа, их заместителей и главных бухгалтеров»:

1. Утвердить примерное положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения, осуществляющего управление деятельностью подведомственных ему муниципальных учреждений в сфере физической культуры Междуреченского муниципального округа.
2. С 01.11.2024 признать утратившими силу:
  - 2.1. постановление администрации Междуреченского городского округа от 19.06.2014 №1528-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения, осуществляющего управление деятельностью подведомственных ему муниципальных учреждений в сфере физической культуры Междуреченского городского округа»;
  - 2.2. постановление администрации Междуреченского городского округа от 22.03.2017 №673-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения,

осуществляющего управление деятельностью подведомственных ему муниципальных учреждений в сфере физической культуры Междуреченского городского округа»;

2.3. постановление администрации Междуреченского городского округа от 27.03.2018 №691-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения, осуществляющего управление деятельностью подведомственных ему муниципальных учреждений в сфере физической культуры Междуреченского городского округа»;

2.4. постановление администрации Междуреченского городского округа от 24.07.2018 №1793-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения, осуществляющего управление деятельностью подведомственных ему муниципальных учреждений в сфере физической культуры Междуреченского городского округа»;

2.5. постановление администрации Междуреченского городского округа от 08.02.2019 №274-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения, осуществляющего управление деятельностью подведомственных ему муниципальных учреждений в сфере физической культуры Междуреченского городского округа»;

2.6. постановление администрации Междуреченского городского округа от 11.10.2019 №2240-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения, осуществляющего управление деятельностью подведомственных ему муниципальных учреждений в сфере физической культуры Междуреченского городского округа»;

2.7. постановление администрации Междуреченского городского округа от 20.02.2020 №347-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения, осуществляющего управление деятельностью подведомственных ему муниципальных учреждений в сфере физической культуры Междуреченского городского округа»;

2.8. постановление администрации Междуреченского городского округа от 06.04.2021 №652-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения, осуществляющего управление деятельностью подведомственных ему муниципальных учреждений в сфере физической культуры Междуреченского городского округа»;

2.9. постановление администрации Междуреченского городского округа от 15.10.2021 №2121-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения, осуществляющего управление деятельностью подведомственных ему муниципальных учреждений в сфере физической культуры Междуреченского городского округа»;

2.10. постановление администрации Междуреченского городского округа от 15.02.2022 №252-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения, осуществляющего управление деятельностью подведомственных ему муниципальных учреждений в сфере физической культуры Междуреченского городского округа»;

2.11. постановление администрации Междуреченского городского округа от 29.07.2022 №1696-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения, осуществляющего управление деятельностью подведомственных ему муниципальных учреждений в сфере физической культуры Междуреченского городского округа»;

2.12. постановление администрации Междуреченского городского округа от 29.12.2022 №2992-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения, осуществляющего управление деятельностью подведомственных ему муниципальных учреждений в сфере физической культуры Междуреченского городского округа»;

2.13. постановление администрации Междуреченского городского округа от 01.02.2024 №213-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения, осуществляющего управление деятельностью подведомственных ему

муниципальных учреждений в сфере физической культуры Междуреченского городского округа»;

2.14. постановление администрации Междуреченского городского от 08.05.2024 №1072-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения, осуществляющего управление деятельностью подведомственных ему муниципальных учреждений в сфере физической культуры Междуреченского городского округа»;

3. Отделу по работе со СМИ администрации Междуреченского муниципального округа (Жандарова С.П.) опубликовать настоящее постановление в средствах массовой информации.

4. Отделу информационных технологий управления по обеспечению хозяйственной деятельности администрации Междуреченского муниципального округа (Васильева Н.В.) обеспечить размещение настоящего постановления на официальном сайте администрации Междуреченского муниципального округа.

5. Постановление вступает в силу после его официального опубликования и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.11.2024 года.

6. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы Междуреченского муниципального округа по социальным вопросам Черкашина Е.П.

Глава Междуреченского муниципального округа

С.В. Перепилищенко

Приложение  
к постановлению администрации  
Междуреченского муниципального  
округа

от № \_\_\_\_\_

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО  
КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩЕГО  
УПРАВЛЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ  
ЕМУ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ В СФЕРЕ  
ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ МЕЖДУРЕЧЕНСКОГО  
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение включает в себя порядок и условия оплаты труда работников муниципального казенного учреждения, осуществляющего управление деятельностью подведомственных ему муниципальных учреждений в сфере физической культуры Междуреченского муниципального округа, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также критерии их установления, условия оплаты труда руководителя, его заместителей, главного бухгалтера, включая размеры окладов и порядок их индексации, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. Для целей настоящего положения используются понятия, установленные законодательством Российской Федерации, Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений Междуреченского муниципального округа, утвержденным постановлением администрации Междуреченского муниципального округа от 19.09.2024 № 2229-п.

1.3. Заработная плата работников муниципального казенного учреждения, осуществляющего управление деятельностью подведомственных ему муниципальных учреждений в сфере физической культуры Междуреченского муниципального округа, включает в себя:

- оклад по профессиональной квалификационной группе (далее – оклад по ПКГ);
- оклад (должностной оклад) по должностям руководителей, специалистов и служащих, профессиям рабочих;
- повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) по

занимаемой должности, за квалификационную категорию;

- выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

- выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также работающих на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

1.4. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.5. Заработная плата работников предельными размерами не ограничивается.

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

1.7. Прочие вопросы, не урегулированные настоящим положением, решаются муниципальным казенным учреждением, осуществляющим управление деятельностью подведомственных ему муниципальных учреждений физической культуры Междуреченского муниципального округа, самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству, нормативным актам об оплате труда, утвержденным в установленном порядке.

1.8. 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

## **2. Основные условия оплаты труда**

2.1. Заработная плата работника, вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации.

2.2. Заработная плата работника рассчитывается по следующей формуле:  $ZП = O_p + ((O_p \times K_2) + (O_p \times K_3)) + K_B + C_B$ , где:

при этом  $O_p = (O \times K1)$ ;

$O_p$  – оклад (должностной оклад), руб.;

$O$  – минимальный размер оклада по ПКГ, руб.

$K1$  – повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности, за квалификационную категорию;

$K2$  – повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание (учитывая специфику отрасли);

$K3$  – персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);

$KВ$  – выплаты компенсационного характера работнику, руб.;

$СВ$  – выплаты стимулирующего характера работнику, руб.

2.3. Должности и размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) применяются:

- для специалистов и служащих – в соответствии с приложением №1 к настоящему положению;

- для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, - в соответствии с приложением №2 к настоящему постановлению.

2.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников определяется путем умножения минимального размера оклада по ПКГ на повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности соответствующего квалификационного уровня ПКГ.

2.5. Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности

за квалификационную категорию ( $K1$ ), образует новый оклад (должностной

оклад), ставку заработной платы и учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы ( $K3$ ) устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года (месяц, квартал, год). Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается в размере до 2.

Решение об установлении персонального повышающего

коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем муниципального казенного учреждения, осуществляющего управление деятельностью подведомственных ему муниципальных учреждений в сфере физической культуры Междуреченского муниципального округа, персонально в отношении конкретного работника.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу, ставке заработной платы носят стимулирующий характер и не образуют новый оклад.

2.7. Повышающие коэффициенты за наличие у работника ученой степени, почетного звания, почетного знака, применяются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы с целью поощрения работника (в том числе руководителя), внесших особый вклад в развитие отрасли.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, который учитывает наличие у работника (в том числе руководителя) ученой степени, почетного звания, почетного знака, определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы ( $O_p$ ) на повышающий коэффициент за наличие у работника ученой степени или почетного звания, почетного знака ( $K_2$ ) и суммируется с его окладом ( $O_p$ ).

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие у работника (в том числе руководителя) ученой степени, почетного звания, почетного знака образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и учитывается при начислении ему иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

В случае, если у работника имеется несколько оснований для увеличения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, то оклад увеличивается на сумму повышающих коэффициентов.

Конкретный размер повышающего коэффициента за наличие у работника ученой степени, почетного звания, почетного знака устанавливает руководитель муниципального казенного учреждения, осуществляющего управление деятельностью подведомственных ему муниципальных учреждений в сфере физической культуры Междуреченского муниципального округа, исходя из обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Конкретный размер повышающего коэффициента за наличие у руководителя ученой степени, почетного звания, почетного знака устанавливает глава Междуреченского муниципального округа исходя из обеспечения указанных выплат финансовыми средствами, в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.



### **3. Виды и порядок установления выплат стимулирующего и компенсационного характера**

#### **3.1. Выплаты стимулирующего характера:**

К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы за месяц;
- премиальные выплаты по итогам работы за отчетные периоды (квартал, полугодие, 9 месяцев, год), за счет сложившейся экономии фонда оплаты труда;
- единовременная выплата к ежегодному отпуску за соблюдение трудовой дисциплины;
- иные поощрительные и разовые выплаты.

3.1.1. Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет устанавливаются в процентах к должностному окладу работника, в зависимости от стажа согласно приложению № 3 (кроме ставки водителя).

3.1.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается к окладу (должностному окладу) работника, с учетом сложности, напряженности и важности выполняемой работы, исполнения функциональных обязанностей в условиях, отличающихся от нормальных, высокой результативности и оперативности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в размере до 50 % оклада (должностного оклада).

Решение об установлении выплаты за интенсивность и высокие результаты работы к окладу (должностному окладу) и её размере принимается руководителем муниципального казенного учреждения, осуществляющего управление деятельностью подведомственных ему муниципальных учреждений в сфере физической культуры Междуреченского муниципального округа, персонально в отношении конкретного работника.

По решению руководителя муниципального казенного учреждения, осуществляющего управление деятельностью подведомственных ему муниципальных учреждений в сфере физической культуры Междуреченского муниципального округа, соответствующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы работнику может быть снижена или отменена при несоответствии работника вышеуказанным критериям.

Основанием для изменения размера или прекращения выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работнику является распорядительный документ руководителя муниципального казенного учреждения, осуществляющего управление деятельностью

подведомственных ему муниципальных учреждений в сфере физической культуры Междуреченского муниципального округа, с указанием причины.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера, установленных в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

3.1.3. Премияльные выплаты по итогам работы за месяц производятся работнику за фактически отработанное время в размере не менее 25% оклада (должностного оклада) ежемесячно. Максимальными размерами премияльные выплаты по итогам работы за месяц не ограничиваются.

Основными критериями для установления премияльной выплаты по итогам работы за месяц являются:

- успешное, добросовестное и ответственное исполнение работником своих должностных обязанностей;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.

Основанием для назначения премияльной выплаты по итогам работы за месяц является приказ руководителя муниципального казенного учреждения, осуществляющего управление деятельностью подведомственных ему муниципальных учреждений в сфере физической культуры Междуреченского муниципального округа.

Лишение (снижение) премияльной выплаты по итогам работы за месяц производится по письменному решению руководителя муниципального казенного учреждения, осуществляющего управление деятельностью подведомственных ему муниципальных учреждений в сфере физической культуры Междуреченского муниципального округа, за конкретные упущения в работе или нарушения трудовой дисциплины с учетом индивидуального подхода и тяжести совершенного проступка.

Лишение (снижение) премияльной выплаты по итогам работы за месяц, с обязательным указанием причин лишения, должно производиться только за тот расчетный период (месяц), в котором было совершен проступок.

В случае увольнения работника премияльная выплата по итогам работы за месяц начисляется пропорционально отработанному времени.

3.1.4. Премияльные выплаты по итогам работы за отчетные периоды (квартал, полугодие, 9 месяцев, год), за счет сложившейся экономии фонда оплаты труда, производятся работнику за фактически отработанное время, максимальными размерами премияльные выплаты по итогам работы за отчетные периоды (квартал, полугодие, 9 месяцев, год), за счет сложившейся экономии фонда оплаты труда, не ограничиваются.

Основными критериями для установления премияльной выплаты по итогам работы за отчетные периоды (квартал, полугодие, 9 месяцев, год), за счет сложившейся экономии фонда оплаты труда, являются:

- отсутствие нарушений сроков подготовки документов;
- своевременное и качественное составление отчетности;
- успешное, добросовестное и ответственное исполнение работником своих должностных обязанностей;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда,
- своевременная сдача отчетов.

Основанием для назначения премиальной выплаты по итогам работы за отчетный период (квартал, полугодие, 9 месяцев, год), за счет сложившейся экономии фонда оплаты труда, является приказ руководителя муниципального казенного учреждения, осуществляющего управление деятельностью подведомственных ему муниципальных учреждений в сфере физической культуры Междуреченского муниципального округа.

Лишение (снижение) премиальной выплаты по итогам работы за отчетный период (квартал, полугодие, 9 месяцев, год), за счет сложившейся экономии фонда оплаты труда, производится по письменному решению руководителя муниципального казенного учреждения, осуществляющего управление деятельностью подведомственных ему муниципальных учреждений в сфере физической культуры Междуреченского муниципального округа, за конкретные упущения в работе с учетом индивидуального подхода и тяжести совершенного проступка.

Лишение (снижение) премиальной выплаты по итогам работы за отчетный период (квартал, полугодие, 9 месяцев, год), за счет сложившейся экономии фонда оплаты труда, с обязательным указанием причин лишения, должно производиться только за тот расчетный период, в котором было совершен проступок.

В случае увольнения работника премиальная выплата по итогам работы за отчетный период (квартал, полугодие, 9 месяцев, год), за счет сложившейся экономии фонда оплаты труда, начисляется пропорционально отработанному времени.

3.1.5. При предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, независимо от его продолжительности, один раз в год производится единовременная выплата к ежегодному отпуску за соблюдение трудовой дисциплины в размере трех должностных окладов.

Критериями для установления единовременной выплаты к ежегодному отпуску за соблюдение трудовой дисциплины являются:

- отсутствие обоснованных жалоб со стороны руководства, сотрудников и представителей других организаций;
- соблюдение правил внутреннего трудового распорядка;
- соблюдение требований по охране труда;
- отсутствие нарушений финансовой и трудовой дисциплины;

- отсутствие фактов нарушения пунктов должностной инструкции.

Лишение (снижение) единовременной выплаты к ежегодному отпуску за соблюдение трудовой дисциплины производится по письменному решению руководителя муниципального казенного учреждения, осуществляющего управление деятельностью подведомственных ему муниципальных учреждений в сфере физической культуры Междуреченского муниципального округа, за конкретные упущения в работе или нарушения трудовой дисциплины с учетом индивидуального подхода и тяжести совершенного проступка.

Работникам, впервые принятым в текущем календарном году, которым не был предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск, единовременная выплата к ежегодному отпуску за соблюдение трудовой дисциплины производится пропорционально отработанному времени с момента приема на работу до окончания календарного года. В этом случае единовременная выплата к ежегодному отпуску за соблюдение трудовой дисциплины предоставляется в последнем месяце календарного года.

В том случае, если работнику в текущем календарном году не был предоставлен ежегодный отпуск по производственной необходимости и с его согласия, единовременная выплата к ежегодному отпуску за соблюдение трудовой дисциплины осуществляется в последнем месяце календарного года.

Работнику, не отработавшему полный календарный год (при приеме на работу, выходе из отпуска по уходу за ребенком по достижении им возраста 1,5 лет, выходе из отпуска за ребенком по достижении им возраста 3 лет, выходе из отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью не более одного года), единовременная выплата к ежегодному отпуску начисляется и выплачивается в размере пропорционально отработанному в текущем календарном году времени с момента приема (выхода) на работу до окончания календарного года, с начала года до момента увольнения.

Основанием для назначения единовременной выплаты к ежегодному отпуску за соблюдение трудовой дисциплины является приказ руководителя муниципального казенного учреждения, осуществляющего управление деятельностью подведомственных ему муниципальных учреждений в сфере физической культуры Междуреченского муниципального округа».

3.1.6. При наличии экономии по фонду оплаты труда работнику, могут выплачиваться иные поощрительные и разовые выплаты:

- выплаты за качественное и добросовестное отношение к работе в связи с выходом на пенсию и к юбилейным датам;
- выплаты к профессиональным и государственным праздникам;
- материальная помощь.

Размер иных поощрительных и разовых выплат устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальный размер иных поощрительных и разовых выплат не ограничен.

Основанием для назначения иных поощрительных и разовых выплат является приказ руководителя муниципального казенного учреждения, осуществляющего управление деятельностью подведомственных ему муниципальных учреждений в сфере физической культуры Междуреченского муниципального округа.

Решение об оказании материальной помощи принимает руководитель муниципального казенного учреждения, осуществляющего управление деятельностью подведомственных ему муниципальных учреждений в сфере физической культуры Междуреченского муниципального округа, на основании письменного заявления работника.

3.1.7. На выплаты стимулирующего характера рекомендуется направлять не менее 30 процентов от фонда оплаты труда.

На выплаты стимулирующего характера дополнительно может направляться экономия средств фонда оплаты труда.

3.2. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором; в выходные или нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время.)
- выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их выполнением.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или в абсолютном размере в пределах средств фонда оплаты труда.

3.2.1. Районный коэффициент к заработной плате работника устанавливается в размере 30 процентов от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех установленных выплат.

3.2.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), выполнение работ в других

условиях, отклоняющихся от нормальных), в соответствии с Трудовым кодексом

Российской Федерации производится в следующих размерах:

- за совмещение профессий (должностей) работнику устанавливается доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон в трудовом договоре с учетом содержания и (или) объема выполняемой дополнительной работы. Размер доплаты устанавливается до 50% оклада (должностного оклада).

- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей

временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в случае увеличения установленного работнику объема работы или возложения

на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или)

объема дополнительной работы. Размер доплаты устанавливается до 50

% оклада (должностного оклада).

- Оплата труда в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам в размере не менее одинарной дневной части оклада (должностного оклада) за день работы сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не

менее двойной дневной части оклада (должностного оклада) за день работы

сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Конкретные размеры оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

- Оплата за сверхурочную работу производится в полуторном размере оклада (должностного оклада) за первые два часа работы, а за последующие часы – в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного

времени

отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.2.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу) работника в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютном размере в пределах средств фонда оплаты труда.

3.2.4. Конкретные размеры выплат компенсационного характера и условия их установления определяются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением и конкретизируются в трудовых договорах работников.

#### **4. Условия оплаты труда руководителя муниципального казенного учреждения, осуществляющего управление деятельностью подведомственных ему муниципальных учреждений в сфере физической культуры Междуреченского муниципального округа, его заместителей и главного бухгалтера учреждения**

4.1. Заработная плата руководителя МКУ включает должностной оклад, персональный повышающий коэффициент, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Должностной оклад (оклад) - фиксированный размер оплаты труда руководителя учреждения за исполнение должностных обязанностей за календарный месяц в соответствии с трудовым договором без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

4.3. Размер должностного оклада руководителя МКУ устанавливается в трудовом договоре в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

4.4. Должностные оклады заместителей руководителя МКУ и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителя учреждения. Конкретный размер должностного оклада заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения устанавливается руководителем МКУ.

4.5. Базовая ставка должностного оклада руководителя МКУ, предельный размер должностного оклада руководителя МКУ устанавливается постановлением администрации Междуреченского муниципального округа.

4.6. Индексация базовой ставки должностного оклада руководителя производится в сроки и в размерах, принятых постановлением администрации Междуреченского муниципального округа. Изменение должностного оклада производится путем внесения изменений в постановление администрации Междуреченского муниципального округа и в трудовой договор с руководителем МКУ.

4.7. К должностному окладу руководителя МКУ может быть установлен персональный повышающий коэффициент, который учитывает важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт и другие факторы.

4.8. Персональный повышающий коэффициент устанавливается на определенный период времени в размере до 2 должностных окладов.

4.9. Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении компенсационных (кроме выплаты за работу в местности с особыми климатическими условиями (районный коэффициент)) и стимулирующих выплат.

4.10. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя учреждения устанавливается главой Междуреченского муниципального округа на основании ходатайства заместителя главы Междуреченского муниципального округа по социальным вопросам. Ходатайство должно содержать обоснование (критерии) установления персонального повышающего коэффициента, размер и срок установления. Ходатайство в обязательном порядке согласовывается с заместителем главы Междуреченского муниципального округа по экономике и финансам.

Решение оформляется визой главы Междуреченского муниципального округа.

Размер и сроки установления персонального повышающего коэффициента к должностному окладу руководителя МКУ включаются в трудовой договор.

4.11. Выплаты компенсационного характера - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на работах в условиях труда, отклоняющихся от нормальных. Перечень таких выплат для руководителя МКУ установлен постановлением администрации Междуреченского муниципального округа.

К выплатам компенсационного характера для руководителя МКУ относятся:



- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при разъездном характере работы, при выполнении работ различной квалификации, в выходные и нерабочие праздничные дни, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности руководителя МКУ, но непосредственно связанные с их выполнением.

4.12. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам руководителя МКУ в процентах или в абсолютных размерах в пределах средств фонда оплаты труда МКУ.

4.13. На руководителя МКУ распространяются все виды выплат компенсационного характера, предусмотренные примерным положением об оплате труда.

4.14. Конкретные виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их установления для руководителя МКУ определяются локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.15. Виды и размеры компенсационных выплат, а так же характеристики условий труда руководителя учреждения в обязательном порядке отражаются в трудовом договоре.

4.16. Выплаты стимулирующего характера - выплаты, предусмотренные условиями оплаты труда руководителя МКУ с целью повышения мотивации качественного труда руководителей и поощрения за результаты труда. Перечень таких выплат для руководителя МКУ установлен постановлением администрации Междуреченского муниципального округа.

К выплатам стимулирующего характера для руководителя учреждения относятся:

- премиальные выплаты по итогам работы за месяц (ежемесячная премия);
- премиальные выплаты по итогам работы за год (годовая премия);
- иные поощрительные и разовые выплаты

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются в процентах от должностного оклада при условии достижения значений показателей эффективности деятельности учреждения за отчетный период.

4.17. Показатели эффективности деятельности МКУ учитываемые при расчете премиальных выплат по итогам работы за месяц и за год устанавливаются постановлением администрации Междуреченского муниципального округа.

4.18. При условии достижений показателей эффективности деятельности МКУ и отсутствия снижений за нарушения в работе, руководителю МКУ устанавливаются следующие максимальные размеры премирования:

- ежемесячная премия – до 50% от должностного оклада;
- годовая премия – в размере одного должностного оклада.

4.19. Основанием для расчета минимальных выплат по итогам работы являются данные бухгалтерского учета, финансово – экономические показатели деятельности МКУ за отчетный период, информация о соблюдении исполнительской дисциплины. Учет показателей эффективности деятельности МКУ ведется ежемесячно нарастающим итогом.

4.20. Иные поощрительные и разовые выплаты (разовые выплаты к отпуску, праздничным и юбилейным датам, выплаты по уходу на пенсию) осуществляются руководителю МКУ в соответствии с примерным положением по оплате труда МКУ, локальными нормативными актами, действующими в МКУ.

4.21. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и средней заработной платы работников данного учреждения, установлен постановлением администрации Междуреченского муниципального округа в кратности от 1 до 4,1.

## **5. Заключительные положения**

5.1. Штатное расписание муниципального казенного учреждения, осуществляющего управление деятельностью подведомственных ему муниципальных учреждений в сфере физической культуры Междуреченского муниципального округа, утверждается руководителем муниципального казенного учреждения, осуществляющего управление деятельностью подведомственных ему муниципальных учреждений в сфере физической культуры Междуреченского муниципального округа, в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности

руководителей, специалистов и служащих (профессии рабочих).

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых муниципальным казенным учреждением, осуществляющим управление деятельностью подведомственных ему муниципальных учреждений в сфере физической культуры Междуреченского муниципального округа, услуг, муниципальное казенное учреждение, осуществляющее управление деятельностью подведомственных ему муниципальных учреждений в сфере физической культуры Междуреченского муниципального округа, вправе осуществлять привлечение, помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

5.2. Фонд оплаты труда формируется на календарный год исходя из лимитов бюджетных обязательств местного бюджета.

5.3. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационных комиссий тарифицируются так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

5.4. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы производится путем внесения изменений в настоящее положение или издания отдельного нормативного акта Междуреченского муниципального округа.

Начальник муниципального казенного учреждения  
«Управление физической культуры и спорта  
Междуреченского муниципального округа»

И.В. Пономарев

Приложение №1 к  
постановлению  
администрации  
Междуреченского  
муниципального округа  
от \_\_\_\_ № \_\_\_\_

Приложение №1  
к положению об оплате труда работников  
муниципального казенного учреждения,  
осуществляющего управление деятельностью  
подведомственных ему муниципальных  
учреждений в сфере физической культуры  
Междуреченского муниципального округа

**Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с учетом  
повышающих коэффициентов специалистов и служащих муниципального казенного  
учреждения, осуществляющего управление деятельностью подведомственных ему  
муниципальных учреждений в сфере физической культуры Междуреченского  
муниципального округа**

№ п/п	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Оклад по ПКГ, ставка по ПКГ, рублей	Размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке зарплаты	Оклад (должностной оклад), ставка зарплаты по профессиональной группе, рублей
	<b>Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня</b>			
	1 квалификационный уровень	6985		
1.	<b>Начальник отдела; начальник отдела кадров, спецотдела и др.</b>  (высшее профессиональное образование и стаж работы по профилю выполняемой работы в учреждениях не менее 3-х лет)		2,5377	17726

№ п/п	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Оклад по ПКГ, ставка по ПКГ, рублей	Размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы	Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы по профессиональной группе, рублей
	<b>Профессиональная квалификационная группа третьего уровня</b>			
	5 квалификационный уровень	6660		
1.	<b>Консультант-советник</b> (высшее профессиональное образование и стаж работы по профилю выполняемой работы в учреждениях не менее 3-х лет)		2,6611	17723
2	<b>Главный специалист</b> (высшее профессиональное образование и стаж работы по профилю выполняемой работы в учреждениях не менее 3-х лет)		2,0076	13371
3	<b>Заместитель главного бухгалтера</b> (высшее экономическое или инженерно-экономическое образование и стаж работы по специальности не менее 5 лет)		2,9885	19904

Начальник муниципального казенного учреждения «Управление физической культуры и спорта Междуреченского муниципального округа»

Пономарев И.В.

Приложение №2  
 к положению об оплате труда работников  
 муниципального казенного учреждения,  
 осуществляющего управление деятельностью  
 подведомственных ему муниципальных  
 учреждений в сфере физической культуры  
 Междуреченского муниципального округа

**Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с учетом  
 повышающих коэффициентов работников, осуществляющих профессиональную  
 деятельность по профессиям рабочих, муниципального казенного учреждения,  
 осуществляющего управление деятельностью подведомственных ему муниципальных  
 учреждений в сфере физической культуры Междуреченского муниципального округа**

№ п/п	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Оклад по ПКГ, ставка по ПКГ, рублей	Размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке зарплаты	Оклад (должностной оклад), ставка зарплаты по профессиональной группе, рублей
	<b>Профессиональная квалификационная группа второго уровня</b>			
	4 квалификационный уровень	7605		
	Наименование профессий рабочих, предусмотренных 1- 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы: водители автобусов или специальных легковых машин («Медпомощь» и др.) имеющие 1 класс и занятые перевозкой обучающихся		3,0777	23406

## Примечания:

1. Другим рабочим, не предусмотренным настоящим перечнем, оплата труда в соответствии с 4 квалификационным уровнем профессиональной квалификационной группы «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня» может устанавливаться при условии выполнения ими качественно и в полном объеме работ по трем и более профессиям (специальностям), если по одной из них они имеют разряд работ не ниже 6.

2. В муниципальном казенном учреждении, осуществляющем управление деятельностью подведомственных ему муниципальных учреждений в сфере физической культуры Междуреченского городского округа могут применяться перечни высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, оплата труда которых устанавливается в

соответствии с 4 квалификационным уровнем профессиональной квалификационной группы «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня», утвержденные в других отраслях, при условии выполнения соответствующих видов работ.

3. Водителям I класса, предусмотренным в 4 квалификационном уровне, выплата за классность учтена в размере оклада (должностного оклада), ставке заработной платы.

4. Вопрос о целесообразности оплаты труда высококвалифицированных рабочих в соответствии с настоящим перечнем в каждом конкретном случае решается учреждением физической культуры и спорта.

5. Оплата труда рабочих в соответствии с 4 квалификационным уровнем профессиональной квалификационной группы «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня» устанавливается строго в индивидуальном порядке с учетом квалификации, объема и качества выполняемых работ в пределах средств, направляемых на оплату труда. Указанная оплата может носить как постоянный, так и временный характер.

Отмена оплаты труда рабочих по повышенным разрядам является изменением условий труда, о которых они должны быть предупреждены не менее чем за два месяца.

Начальник муниципального казенного  
учреждения «Управление физической  
культуры и спорта Междуреченского  
муниципального округа

Пономарев И.В.

Пояснение к проекту постановления

До 01.11.2024 года	С 01.11.2024 года
<p style="text-align: center;"><b>ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ</b></p> <p><b>ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩЕГО УПРАВЛЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ ЕМУ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ В СФЕРЕ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ МЕЖДУРЕЧЕНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА</b></p> <p>1.1. Настоящее положение включает в себя порядок и условия оплаты труда работников муниципального казенного учреждения, осуществляющего управление деятельностью подведомственных ему муниципальных учреждений в сфере физической культуры Междуреченского городского округа, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также критерии их установления, условия оплаты труда руководителя, его заместителей, главного бухгалтера, включая размеры окладов и порядок их индексации, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.</p> <p>1.2. Для целей настоящего положения используются понятия, установленные законодательством Российской Федерации, Положением об установлении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Междуреченского городского округа, утвержденным постановлением администрации Междуреченского городского округа от 21.03.2011 № 460-п.</p> <p>1.3. Заработная плата работников муниципального казенного учреждения, осуществляющего управление деятельностью подведомственных ему муниципальных учреждений в сфере физической культуры Междуреченского городского округа, включает в себя:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- оклад по профессиональной квалификационной группе (далее – оклад по ПКГ);</li> <li>- оклад (должностной оклад) по должностям</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ</b></p> <p><b>ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩЕГО УПРАВЛЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ ЕМУ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ В СФЕРЕ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ МЕЖДУРЕЧЕНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА</b></p> <p>1.1. Настоящее положение включает в себя порядок и условия оплаты труда работников муниципального казенного учреждения, осуществляющего управление деятельностью подведомственных ему муниципальных учреждений в сфере физической культуры Междуреченского муниципального округа, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также критерии их установления, условия оплаты труда руководителя, его заместителей, главного бухгалтера, включая размеры окладов и порядок их индексации, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.</p> <p>1.2. Для целей настоящего положения используются понятия, установленные законодательством Российской Федерации, Положением об установлении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Междуреченского муниципального округа, утвержденным постановлением администрации Междуреченского муниципального округа от 19.09.2024 № 2229-п.</p> <p>1.3. Заработная плата работников муниципального казенного учреждения, осуществляющего управление деятельностью подведомственных ему муниципальных учреждений в сфере физической культуры Междуреченского муниципального округа, включает в себя:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- оклад по профессиональной квалификационной группе (далее – оклад по ПКГ);</li> <li>- оклад (должностной оклад) по должностям руководителей, специалистов и служащих, профессиям</li> </ul>



<p>руководителей, специалистов и служащих, профессиям рабочих;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности, за квалификационную категорию;</li> <li>- выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);</li> <li>- выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).</li> </ul> <p>Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также работающих на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.</p> <p>1.4. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.</p> <p>1.5. Заработная плата работников предельными размерами не ограничивается.</p> <p>1.6. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новых систем оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.</p> <p>1.7. Прочие вопросы, не урегулированные настоящим положением, решаются муниципальным казенным учреждением, осуществляющим управление деятельностью подведомственных ему муниципальных учреждений физической культуры Междуреченского городского округа, самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству, нормативным актам об оплате труда, утвержденным в установленном порядке.</p> <p>1.8. Месячная заработная плата работника, полностью</p>	<p>рабочих;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности, за квалификационную категорию;</li> <li>- выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);</li> <li>- выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).</li> </ul> <p>Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также <u>работающих</u> на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.</p> <p>1.4. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.</p> <p>1.5. Заработная плата работников предельными размерами не ограничивается.</p> <p>1.6. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новых систем оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.</p> <p>1.7. Прочие вопросы, не урегулированные настоящим положением, решаются муниципальным казенным учреждением, осуществляющим управление деятельностью подведомственных ему муниципальных учреждений физической культуры Междуреченского городского округа, самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству, нормативным актам об оплате труда, утвержденным в установленном порядке.</p> <p>1.8. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени</p>
---	---

отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом

## 2. Основные условия оплаты труда

2.1. Заработная плата работника, вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации.

2.2. Заработная плата работника рассчитывается по следующей формуле:  $ЗП = О_r + ((О_r \times K_2) + (О_r \times K_3)) + КВ + СВ$ , где:

при этом  $О_r = (О \times K_1)$ ;

$О_r$  – оклад (должностной оклад), руб.;

$О$  – минимальный размер оклада по ПКГ, руб.

$K_1$  – повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности, за квалификационную категорию;

$K_2$  – повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу),

ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание (учитывая специфику отрасли);

$K_3$  – персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);

$КВ$  – выплаты компенсационного характера работнику, руб.;

$СВ$  – выплаты стимулирующего характера работнику, руб.

2.3. Должности и размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) применяются:

- для специалистов и служащих – в соответствии с приложением №1 к настоящему положению;

- для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, - в соответствии с приложением №2 к настоящему постановлению.

и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом

## 2. Основные условия оплаты труда

2.1. Заработная плата работника, вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации.

2.2. Заработная плата работника рассчитывается по следующей формуле:  $ЗП = О_r + ((О_r \times K_2) + (О_r \times K_3)) + КВ + СВ$ , где:

при этом  $О_r = (О \times K_1)$ ;

$О_r$  – оклад (должностной оклад), руб.;

$О$  – минимальный размер оклада по ПКГ, руб.

$K_1$  – повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности, за квалификационную категорию;

$K_2$  – повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу),

ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание (учитывая специфику отрасли);

$K_3$  – персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);

$КВ$  – выплаты компенсационного характера работнику, руб.;

$СВ$  – выплаты стимулирующего характера работнику, руб.

2.3. Должности и размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) применяются:

- для специалистов и служащих – в соответствии с приложением №1 к настоящему положению;

- для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, - в соответствии с приложением №2 к настоящему постановлению.

2.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок

<p>2.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников определяется путем умножения минимального размера оклада по ПКГ на повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности соответствующего квалификационного уровня ПКГ.</p> <p>2.5. Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности за квалификационную категорию (К1), образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера.</p> <p>2.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (К3) устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы и других факторов.</p> <p>Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года (месяц, квартал, год). Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается в размере до 2.</p> <p>Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем муниципального казенного учреждения, осуществляющего управление деятельностью подведомственных ему муниципальных учреждений в сфере физической культуры Междуреченского городского округа, персонально в отношении конкретного работника.</p> <p>Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу, ставке заработной платы носят стимулирующий характер и не образуют новый оклад.</p> <p>2.7. Повышающие коэффициенты за наличие у работника ученой степени, почетного звания, почетного знака, применяются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы с</p>	<p>заработной платы работников определяется путем умножения минимального размера оклада по ПКГ на повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности соответствующего квалификационного уровня ПКГ.</p> <p>2.5. Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности за квалификационную категорию (К1), образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера.</p> <p>2.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (К3) устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы и других факторов.</p> <p>Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года (месяц, квартал, год). Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается в размере до 2.</p> <p>Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем муниципального казенного учреждения, осуществляющего управление деятельностью подведомственных ему муниципальных учреждений в сфере физической культуры Междуреченского муниципального округа, персонально в отношении конкретного работника.</p> <p>Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу, ставке заработной платы носят стимулирующий характер и не образуют новый оклад.</p> <p>2.7. Повышающие коэффициенты за наличие у работника ученой степени, почетного звания, почетного знака, применяются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы с целью поощрения работника (в том числе руководителя), внесших особый вклад в развитие</p>
---	--

<p>целью поощрения работника (в том числе руководителя), внесших особый вклад в развитие отрасли.</p> <p>Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, который учитывает наличие у работника (в том числе руководителя) ученой степени, почетного звания, почетного знака, определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (Op) на повышающий коэффициент за наличие у работника ученой степени или почетного звания, почетного знака (K2) и суммируется с его окладом (Op).</p> <p>Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие у работника (в том числе руководителя) ученой степени, почетного звания, почетного знака образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и учитывается при начислении ему иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.</p> <p>В случае, если у работника имеется несколько оснований для увеличения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, то оклад увеличивается на сумму повышающих коэффициентов. Конкретный размер повышающего коэффициента за наличие у работника ученой степени, почетного звания, почетного знака устанавливает руководитель муниципального казенного учреждения, осуществляющего управление деятельностью подведомственных ему муниципальных учреждений в сфере физической культуры Междуреченского городского округа, исходя из обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.</p> <p>Конкретный размер повышающего коэффициента за наличие у руководителя ученой степени, почетного звания, почетного знака устанавливает глава Междуреченского городского округа исходя из обеспечения указанных выплат финансовыми средствами, в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.</p> <p><b>3. Виды и порядок установления выплат стимулирующего и компенсационного характера</b></p> <p>3.1. Выплаты стимулирующего характера:</p> <p>К выплатам стимулирующего характера относятся:</p>	<p>отрасли.</p> <p>Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, который учитывает наличие у работника (в том числе руководителя) ученой степени, почетного звания, почетного знака, определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (Op) на повышающий коэффициент за наличие у работника ученой степени или почетного звания, почетного знака (K2) и суммируется с его окладом (Op).</p> <p>Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие у работника (в том числе руководителя) ученой степени, почетного звания, почетного знака образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и учитывается при начислении ему иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.</p> <p>В случае, если у работника имеется несколько оснований для увеличения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, то оклад увеличивается на сумму повышающих коэффициентов. Конкретный размер повышающего коэффициента за наличие у работника ученой степени, почетного звания, почетного знака устанавливает руководитель муниципального казенного учреждения, осуществляющего управление деятельностью подведомственных ему муниципальных учреждений в сфере физической культуры Междуреченского муниципального округа, исходя из обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.</p> <p>Конкретный размер повышающего коэффициента за наличие у руководителя ученой степени, почетного звания, почетного знака устанавливает глава Междуреченского муниципального округа исходя из обеспечения указанных выплат финансовыми средствами, в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.</p> <p><b>3. Виды и порядок установления выплат стимулирующего и компенсационного характера</b></p> <p>3.1. Выплаты стимулирующего характера:</p> <p>К выплатам стимулирующего характера относятся:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;</li> </ul>
---	--

<p>- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;</p> <p>выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; премиальные выплаты по итогам работы за месяц; премиальные выплаты по итогам работы за отчетные периоды (квартал, полугодие, 9 месяцев, год), за счет сложившейся экономии фонда оплаты труда; единовременная выплата к ежегодному отпуску за соблюдение трудовой дисциплины; иные поощрительные и разовые выплаты.</p> <p>3.1.1. Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет устанавливаются в процентах к должностному окладу работника, в зависимости от стажа согласно приложению № 3 (кроме ставки водителя).</p> <p>3.1.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается к окладу (должностному окладу) работника, с учетом сложности, напряженности и важности выполняемой работы, исполнения функциональных обязанностей в условиях, отличающихся от нормальных, высокой результативности и оперативности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.</p> <p>Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в размере до 50 % оклада (должностного оклада).</p> <p>Решение об установлении выплаты за интенсивность и высокие результаты работы к окладу (должностному окладу) и её размере принимается руководителем муниципального казенного учреждения, осуществляющего управление деятельностью подведомственных ему муниципальных учреждений в сфере физической культуры Междуреченского городского округа, персонально в отношении конкретного работника.</p> <p>По решению руководителя муниципального казенного учреждения, осуществляющего управление деятельностью подведомственных ему муниципальных учреждений в сфере физической культуры Междуреченского городского округа, соответствующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы работнику может быть снижена или отменена при несоответствии работника вышеуказанным критериям.</p>	<p>выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; премиальные выплаты по итогам работы за месяц; премиальные выплаты по итогам работы за отчетные периоды (квартал, полугодие, 9 месяцев, год), за счет сложившейся экономии фонда оплаты труда; единовременная выплата к ежегодному отпуску за соблюдение трудовой дисциплины; иные поощрительные и разовые выплаты.</p> <p>3.1.1. Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет устанавливаются в процентах к должностному окладу работника, в зависимости от стажа согласно приложению № 3 (кроме ставки водителя).</p> <p>3.1.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается к окладу (должностному окладу) работника, с учетом сложности, напряженности и важности выполняемой работы, исполнения функциональных обязанностей в условиях, отличающихся от нормальных, высокой результативности и оперативности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.</p> <p>Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в размере до 50 % оклада (должностного оклада).</p> <p>Решение об установлении выплаты за интенсивность и высокие результаты работы к окладу (должностному окладу) и её размере принимается руководителем муниципального казенного учреждения, осуществляющего управление деятельностью подведомственных ему муниципальных учреждений в сфере физической культуры Междуреченского муниципального округа, персонально в отношении конкретного работника.</p> <p>По решению руководителя муниципального казенного учреждения, осуществляющего управление деятельностью подведомственных ему муниципальных учреждений в сфере физической культуры Междуреченского муниципального округа, соответствующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы работнику может быть снижена или отменена при несоответствии работника вышеуказанным критериям.</p> <p>Основанием для изменения размера или прекращения выплаты за интенсивность и высокие результаты</p>
---	---

<p>Основанием для изменения размера или прекращения выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работнику является распорядительный документ руководителя муниципального казенного учреждения, осуществляющего управление деятельностью подведомственных ему муниципальных учреждений в сфере физической культуры Междуреченского городского округа, с указанием причины.</p> <p>Выплата за интенсивность и высокие результаты работы к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера, установленных в процентном отношении к окладу (должностному окладу).</p> <p>3.1.3. Премияльные выплаты по итогам работы за месяц производятся работнику за фактически отработанное время в размере не менее 25% оклада (должностного оклада) ежемесячно. Максимальными размерами премияльные выплаты по итогам работы за месяц не ограничиваются.</p> <p>Основными критериями для установления премияльной выплаты по итогам работы за месяц являются: успешное, добросовестное и ответственное исполнение работником своих должностных обязанностей;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.</li></ul> <p>Основанием для назначения премияльной выплаты по итогам работы за месяц является приказ руководителя муниципального казенного учреждения, осуществляющего управление деятельностью подведомственных ему муниципальных учреждений в сфере физической культуры Междуреченского городского округа.</p> <p>Лишение (снижение) премияльной выплаты по итогам работы за месяц производится по письменному решению руководителя муниципального казенного учреждения, осуществляющего управление деятельностью подведомственных ему муниципальных учреждений в сфере физической культуры Междуреченского городского округа, за конкретные упущения в работе или нарушения трудовой дисциплины с учетом индивидуального подхода и</p>	<p>работы работнику является распорядительный документ руководителя муниципального казенного учреждения, осуществляющего управление деятельностью подведомственных ему муниципальных учреждений в сфере физической культуры Междуреченского муниципального округа, с указанием причины.</p> <p>Выплата за интенсивность и высокие результаты работы к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера, установленных в процентном отношении к окладу (должностному окладу).</p> <p>3.1.3. Премияльные выплаты по итогам работы за месяц производятся работнику за фактически отработанное время в размере не менее 25% оклада (должностного оклада) ежемесячно. Максимальными размерами премияльные выплаты по итогам работы за месяц не ограничиваются.</p> <p>Основными критериями для установления премияльной выплаты по итогам работы за месяц являются: успешное, добросовестное и ответственное исполнение работником своих должностных обязанностей;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.</li></ul> <p>Основанием для назначения премияльной выплаты по итогам работы за месяц является приказ руководителя муниципального казенного учреждения, осуществляющего управление деятельностью подведомственных ему муниципальных учреждений в сфере физической культуры Междуреченского муниципального округа.</p> <p>Лишение (снижение) премияльной выплаты по итогам работы за месяц производится по письменному решению руководителя муниципального казенного учреждения, осуществляющего управление деятельностью подведомственных ему муниципальных учреждений в сфере физической культуры Междуреченского муниципального округа, за конкретные упущения в работе или нарушения трудовой дисциплины с учетом индивидуального подхода и</p> <p>Лишение (снижение) премияльной выплаты по итогам работы за месяц, с обязательным указанием причин</p>
---	---

<p>тяжести совершенного проступка.</p> <p>Лишение (снижение) премиальной выплаты по итогам работы за месяц, с обязательным указанием причин лишения, должно производиться только за тот расчетный период (месяц), в котором было совершено проступок.</p> <p>В случае увольнения работника премиальная выплата по итогам работы за месяц начисляется пропорционально отработанному времени.</p> <p>3.1.4. Премииальные выплаты по итогам работы за отчетные периоды (квартал, полугодие, 9 месяцев, год), за счет сложившейся экономии фонда оплаты труда, производятся работнику за фактически отработанное время, максимальными размерами премиальные выплаты по итогам работы за отчетные периоды (квартал, полугодие, 9 месяцев, год), за счет сложившейся экономии фонда оплаты труда, не ограничиваются.</p> <p>Основными критериями для установления премиальной выплаты по итогам работы за отчетные периоды (квартал, полугодие, 9 месяцев, год), за счет сложившейся экономии фонда оплаты труда, являются:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- отсутствие нарушений сроков подготовки документов;</li><li>- своевременное и качественное составление отчетности;</li><li>- успешное, добросовестное и ответственное исполнение работником своих должностных обязанностей;</li><li>- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда,</li><li>- своевременная сдача отчетов.</li></ul> <p>Основанием для назначения премиальной выплаты по итогам работы за отчетный период (квартал, полугодие, 9 месяцев, год), за счет сложившейся экономии фонда оплаты труда, является приказ руководителя муниципального казенного учреждения, осуществляющего управление деятельностью подведомственных ему муниципальных учреждений в сфере физической культуры Междуреченского городского округа.</p> <p>Лишение (снижение) премиальной выплаты по итогам работы за отчетный период (квартал, полугодие, 9 месяцев, год), за счет сложившейся экономии фонда</p>	<p>лишения, должно производиться только за тот расчетный период (месяц), в котором было совершено проступок.</p> <p>В случае увольнения работника премиальная выплата по итогам работы за месяц начисляется пропорционально отработанному времени.</p> <p>3.1.4. Премииальные выплаты по итогам работы за отчетные периоды (квартал, полугодие, 9 месяцев, год), за счет сложившейся экономии фонда оплаты труда, производятся работнику за фактически отработанное время, максимальными размерами премиальные выплаты по итогам работы за отчетные периоды (квартал, полугодие, 9 месяцев, год), за счет сложившейся экономии фонда оплаты труда, не ограничиваются.</p> <p>Основными критериями для установления премиальной выплаты по итогам работы за отчетные периоды (квартал, полугодие, 9 месяцев, год), за счет сложившейся экономии фонда оплаты труда, являются:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- отсутствие нарушений сроков подготовки документов;</li><li>- своевременное и качественное составление отчетности;</li><li>- успешное, добросовестное и ответственное исполнение работником своих должностных обязанностей;</li><li>- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда,</li><li>- своевременная сдача отчетов.</li></ul> <p>Основанием для назначения премиальной выплаты по итогам работы за отчетный период (квартал, полугодие, 9 месяцев, год), за счет сложившейся экономии фонда оплаты труда, является приказ руководителя муниципального казенного учреждения, осуществляющего управление деятельностью подведомственных ему муниципальных учреждений в сфере физической культуры Междуреченского городского округа.</p> <p>Лишение (снижение) премиальной выплаты по итогам работы за отчетный период (квартал, полугодие, 9 месяцев, год), за счет сложившейся экономии фонда оплаты труда, производится по письменному решению руководителя муниципального казенного учреждения, осуществляющего управление деятельностью</p>
---	---

<p>оплаты труда, производится по письменному решению руководителя муниципального казенного учреждения, осуществляющего управление деятельностью подведомственных ему муниципальных учреждений в сфере физической культуры Междуреченского городского округа, за конкретные упущения в работе с учетом индивидуального подхода и тяжести совершенного проступка.</p> <p>Лишение (снижение) премиальной выплаты по итогам работы за отчетный период (квартал, полугодие, 9 месяцев, год), за счет сложившейся экономии фонда оплаты труда, с обязательным указанием причин лишения, должно производиться только за тот расчетный период, в котором было совершен проступок.</p> <p>В случае увольнения работника премиальная выплата по итогам работы за отчетный период (квартал, полугодие, 9 месяцев, год), за счет сложившейся экономии фонда оплаты труда, начисляется пропорционально отработанному времени.</p> <p>3.1.5. При предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, независимо от его продолжительности, один раз в год производится единовременная выплата к ежегодному отпуску за соблюдение трудовой дисциплины в размере трех должностных окладов.</p> <p>Критериями для установления единовременной выплаты к ежегодному отпуску за соблюдение трудовой дисциплины являются:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- отсутствие обоснованных жалоб со стороны руководства, сотрудников и представителей других организаций; распорядка;</li><li>- соблюдение требований по охране труда;</li><li>- отсутствие нарушений финансовой и трудовой дисциплины;</li><li>- отсутствие фактов нарушения пунктов должностной инструкции.</li></ul> <p>Лишение (снижение) единовременной выплаты к ежегодному отпуску за соблюдение трудовой дисциплины производится по письменному решению руководителя муниципального казенного учреждения, осуществляющего управление деятельностью подведомственных ему муниципальных учреждений в сфере физической культуры Междуреченского городского округа, за конкретные упущения в работе</p>	<p>подведомственных ему муниципальных учреждений в сфере физической культуры Междуреченского муниципального округа, за конкретные упущения в работе с учетом индивидуального подхода и тяжести совершенного проступка.</p> <p>Лишение (снижение) премиальной выплаты по итогам работы за отчетный период (квартал, полугодие, 9 месяцев, год), за счет сложившейся экономии фонда оплаты труда, с обязательным указанием причин лишения, должно производиться только за тот расчетный период, в котором было совершен проступок.</p> <p>В случае увольнения работника премиальная выплата по итогам работы за отчетный период (квартал, полугодие, 9 месяцев, год), за счет сложившейся экономии фонда оплаты труда, начисляется пропорционально отработанному времени.</p> <p>3.1.5. При предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, независимо от его продолжительности, один раз в год производится единовременная выплата к ежегодному отпуску за соблюдение трудовой дисциплины в размере трех должностных окладов.</p> <p>Критериями для установления единовременной выплаты к ежегодному отпуску за соблюдение трудовой дисциплины являются:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- отсутствие обоснованных жалоб со стороны руководства, сотрудников и представителей других организаций; распорядка;</li><li>- соблюдение требований по охране труда;</li><li>- отсутствие нарушений финансовой и трудовой дисциплины;</li><li>- отсутствие фактов нарушения пунктов должностной инструкции.</li></ul> <p>Лишение (снижение) единовременной выплаты к ежегодному отпуску за соблюдение трудовой дисциплины производится по письменному решению руководителя муниципального казенного учреждения, осуществляющего управление деятельностью подведомственных ему муниципальных учреждений в сфере физической культуры Междуреченского муниципального округа, за конкретные упущения в работе или нарушения трудовой дисциплины с учетом индивидуального подхода и тяжести совершенного проступка.</p>
--	--



<p>или нарушения трудовой дисциплины с учетом индивидуального подхода и тяжести совершенного проступка.</p> <p>Работникам, впервые принятым в текущем календарном году, которым не был предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск, единовременная выплата к ежегодному отпуску за соблюдение трудовой дисциплины производится пропорционально отработанному времени с момента приема на работу до окончания календарного года. В этом случае единовременная выплата к ежегодному отпуску за соблюдение трудовой дисциплины предоставляется в последнем месяце календарного года.</p> <p>В том случае, если работнику в текущем календарном году не был предоставлен ежегодный отпуск по производственной необходимости и с его согласия, единовременная выплата к ежегодному отпуску за соблюдение трудовой дисциплины осуществляется в последнем месяце календарного года.</p> <p>Работнику, не отработавшему полный календарный год (при приеме на работу, выходе из отпуска по уходу за ребенком по достижении им возраста 1,5 лет, выходе из отпуска за ребенком по достижении им возраста 3 лет, выходе из отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью не более одного года), единовременная выплата к ежегодному отпуску начисляется и выплачивается в размере пропорционально отработанному в текущем календарном году времени с момента приема (выхода) на работу до окончания календарного года, с начала года до момента увольнения.</p> <p>Основанием для назначения единовременной выплаты к ежегодному отпуску за соблюдение трудовой дисциплины является приказ руководителя муниципального казенного учреждения, осуществляющего управление деятельностью подведомственных ему муниципальных учреждений в сфере физической культуры Междуреченского городского округа».</p> <p>3.1.6. При наличии экономии по фонду оплаты труда работнику, могут выплачиваться иные поощрительные и разовые выплаты:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- выплаты за качественное и добросовестное отношение к работе в связи с выходом на пенсию и к юбилейным датам;</li> </ul>	<p>Работникам, впервые принятым в текущем календарном году, которым не был предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск, единовременная выплата к ежегодному отпуску за соблюдение трудовой дисциплины производится пропорционально отработанному времени с момента приема на работу до окончания календарного года. В этом случае единовременная выплата к ежегодному отпуску за соблюдение трудовой дисциплины предоставляется в последнем месяце календарного года.</p> <p>В том случае, если работнику в текущем календарном году не был предоставлен ежегодный отпуск по производственной необходимости и с его согласия, единовременная выплата к ежегодному отпуску за соблюдение трудовой дисциплины осуществляется в последнем месяце календарного года.</p> <p>Работнику, не отработавшему полный календарный год (при приеме на работу, выходе из отпуска по уходу за ребенком по достижении им возраста 1,5 лет, выходе из отпуска за ребенком по достижении им возраста 3 лет, выходе из отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью не более одного года), единовременная выплата к ежегодному отпуску начисляется и выплачивается в размере пропорционально отработанному в текущем календарном году времени с момента приема (выхода) на работу до окончания календарного года, с начала года до момента увольнения.</p> <p>Основанием для назначения единовременной выплаты к ежегодному отпуску за соблюдение трудовой дисциплины является приказ руководителя муниципального казенного учреждения, осуществляющего управление деятельностью подведомственных ему муниципальных учреждений в сфере физической культуры Междуреченского муниципального округа».</p> <p>3.1.6. При наличии экономии по фонду оплаты труда работнику, могут выплачиваться иные поощрительные и разовые выплаты:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- выплаты за качественное и добросовестное отношение к работе в связи с выходом на пенсию и к юбилейным датам;</li> <li>- выплаты к профессиональным и государственным праздникам;</li> <li>- материальная помощь.</li> </ul>
--	--

<p>- выплаты к профессиональным и государственным праздникам;</p> <p>- материальная помощь.</p> <p>Размер иных поощрительных и разовых выплат устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальный размер иных поощрительных и разовых выплат не ограничен.</p> <p>Основанием для назначения иных поощрительных и разовых выплат является приказ руководителя муниципального казенного учреждения, осуществляющего управление деятельностью подведомственных ему муниципальных учреждений в сфере физической культуры Междуреченского городского округа.</p> <p>Решение об оказании материальной помощи принимает руководитель муниципального казенного учреждения, осуществляющего управление деятельностью подведомственных ему муниципальных учреждений в сфере физической культуры Междуреченского городского округа, на основании письменного заявления работника.</p> <p>3.1.7. На выплаты стимулирующего характера рекомендуется направлять не менее 30 процентов от фонда оплаты труда. На выплаты стимулирующего характера дополнительно может направляться экономия средств фонда оплаты труда.</p> <p>3.2. К выплатам компенсационного характера относятся:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);</li> <li>- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором; в выходные или нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время.)</li> <li>- выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их выполнением.</li> </ul> <p>Выплаты компенсационного характера</p>	<p>Размер иных поощрительных и разовых выплат устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальный размер иных поощрительных и разовых выплат не ограничен.</p> <p>Основанием для назначения иных поощрительных и разовых выплат является приказ руководителя муниципального казенного учреждения, осуществляющего управление деятельностью подведомственных ему муниципальных учреждений в сфере физической культуры Междуреченского муниципального округа.</p> <p>Решение об оказании материальной помощи принимает руководитель муниципального казенного учреждения, осуществляющего управление деятельностью подведомственных ему муниципальных учреждений в сфере физической культуры Междуреченского муниципального округа, на основании письменного заявления работника.</p> <p>3.1.7. На выплаты стимулирующего характера рекомендуется направлять не менее 30 процентов от фонда оплаты труда. На выплаты стимулирующего характера дополнительно может направляться экономия средств фонда оплаты труда.</p> <p>3.2. К выплатам компенсационного характера относятся:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);</li> <li>- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором; в выходные или нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время.)</li> <li>- выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их выполнением.</li> </ul> <p>Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной</p>
---	---

устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или в абсолютном размере в пределах средств фонда оплаты труда.

3.2.1. Районный коэффициент к заработной плате работника устанавливается в размере 30 процентов от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех установленных выплат.

3.2.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации производится в следующих размерах:

- за совмещение профессий (должностей) работнику устанавливается доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон в трудовом договоре с учетом содержания и (или) объема выполняемой дополнительной работы.

Размер доплаты устанавливается до 50% оклада (должностного оклада).

- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в случае увеличения установленного работнику объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Размер доплаты устанавливается до 50% оклада (должностного оклада).

- Оплата труда в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам в размере не менее одинарной дневной части оклада (должностного оклада) за день работы сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в

платы или в абсолютном размере в пределах средств фонда оплаты труда.

3.2.1. Районный коэффициент к заработной плате работника устанавливается в размере 30 процентов от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех установленных выплат.

3.2.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации производится в следующих размерах:

- за совмещение профессий (должностей) работнику устанавливается доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон в трудовом договоре с учетом содержания и (или) объема выполняемой дополнительной работы.

Размер доплаты устанавливается до 50% оклада (должностного оклада).

- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в случае увеличения установленного работнику объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Размер доплаты устанавливается до 50% оклада (должностного оклада).

- Оплата труда в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам в размере не менее одинарной дневной части оклада (должностного оклада) за день работы сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной части оклада (должностного оклада) за день работы сверх оклада (должностного оклада), если работа

<p>размере не менее двойной дневной части оклада (должностного оклада) за день работы сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Конкретные размеры оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.</p> <p>По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.</p> <p>- Оплата за сверхурочную работу производится в полуторном размере оклада (должностного оклада) за первые два часа работы, а за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.</p> <p>3.2.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу) работника в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютном размере в пределах средств фонда оплаты труда.</p> <p>3.2.4. Конкретные размеры выплат компенсационного характера и условия их установления определяются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением и конкретизируются в трудовых договорах работников.</p> <p><b>4. Условия оплаты труда руководителя муниципального казенного учреждения, осуществляющего управление деятельностью подведомственных ему муниципальных учреждений в сфере физической культуры Междуреченского городского округа, его заместителей и главного бухгалтера учреждения</b></p>	<p>производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Конкретные размеры оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.</p> <p>По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.</p> <p>- Оплата за сверхурочную работу производится в полуторном размере оклада (должностного оклада) за первые два часа работы, а за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.</p> <p>3.2.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу) работника в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютном размере в пределах средств фонда оплаты труда.</p> <p>3.2.4. Конкретные размеры выплат компенсационного характера и условия их установления определяются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением и конкретизируются в трудовых договорах работников.</p> <p><b>4. Условия оплаты труда руководителя муниципального казенного учреждения, осуществляющего управление деятельностью подведомственных ему муниципальных учреждений в сфере физической культуры Междуреченского муниципального округа, его заместителей и главного бухгалтера учреждения</b></p> <p>4.1. Заработная плата руководителя МКУ включает должностной оклад, персональный повышающий коэффициент, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.</p>
---	--

<p>4.1. Заработная плата руководителя МКУ включает должностной оклад, персональный повышающий коэффициент, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.</p> <p>4.2. Должностной оклад (оклад) - фиксированный размер оплаты труда руководителя учреждения за исполнение должностных обязанностей за календарный месяц в соответствии с трудовым договором без учета компенсационных и стимулирующих выплат.</p> <p>4.3. Размер должностного оклада руководителя МКУ устанавливается в трудовом договоре в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.</p> <p>4.4. Должностные оклады заместителей руководителя МКУ и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителя учреждения. Конкретный размер должностного оклада заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения устанавливается руководителем МКУ.</p> <p>4.5. Базовая ставка должностного оклада руководителя МКУ, предельный размер должностного оклада руководителя МКУ устанавливается постановлением администрации Междуреченского городского округа.</p> <p>4.6. Индексация базовой ставки должностного оклада руководителя производится в сроки и в размерах, принятых постановлением администрации Междуреченского городского округа. Изменение должностного оклада производится путем внесения изменений в постановление администрации МГО и в трудовой договор с руководителем МКУ.</p> <p>4.7. К должностному окладу руководителя МКУ может быть установлен персональный повышающий коэффициент, который учитывает важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт и другие факторы.</p> <p>4.8. Персональный повышающий коэффициент устанавливается на определенный период времени в размере до 2 должностных окладов.</p> <p>4.9. Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый должностной оклад и не учитывается</p>	<p>4.2. Должностной оклад (оклад) - фиксированный размер оплаты труда руководителя учреждения за исполнение должностных обязанностей за календарный месяц в соответствии с трудовым договором без учета компенсационных и стимулирующих выплат.</p> <p>4.3. Размер должностного оклада руководителя МКУ устанавливается в трудовом договоре в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.</p> <p>4.4. Должностные оклады заместителей руководителя МКУ и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителя учреждения. Конкретный размер должностного оклада заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения устанавливается руководителем МКУ.</p> <p>4.5. Базовая ставка должностного оклада руководителя МКУ, предельный размер должностного оклада руководителя МКУ устанавливается постановлением администрации Междуреченского муниципального округа.</p> <p>4.6. Индексация базовой ставки должностного оклада руководителя производится в сроки и в размерах, принятых постановлением администрации Междуреченского муниципального округа. Изменение должностного оклада производится путем внесения изменений в постановление администрации МГО и в трудовой договор с руководителем МКУ.</p> <p>4.7. К должностному окладу руководителя МКУ может быть установлен персональный повышающий коэффициент, который учитывает важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт и другие факторы.</p> <p>4.8. Персональный повышающий коэффициент устанавливается на определенный период времени в размере до 2 должностных окладов.</p> <p>4.9. Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении компенсационных (кроме выплаты за работу в местности с особыми климатическими условиями (районный коэффициент)) и стимулирующих выплат.</p> <p>4.10. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу</p>
--	--

при начислении компенсационных (кроме выплаты за работу в местности с особыми климатическими условиями (районный коэффициент)) и стимулирующих выплат.

4.10. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя учреждения устанавливается главой Междуреченского городского округа на основании ходатайства заместителя главы Междуреченского городского округа по социальным вопросам. Ходатайство должно содержать обоснование (критерии) установления персонального повышающего коэффициента, размер и срок установления. Ходатайство в обязательном порядке согласовывается с заместителем главы Междуреченского городского округа по экономике и финансам.

Решение оформляется визой главы МГО.

Размер и сроки установления персонального повышающего коэффициента к должностному окладу руководителя МКУ включаются в трудовой договор.

4.11. Выплаты компенсационного характера - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на работах в условиях труда, отклоняющихся от нормальных. Перечень таких выплат для руководителя МКУ установлен постановлением администрации МГО.

К выплатам компенсационного характера для руководителя МКУ относятся:

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при разъездном характере работы, при выполнении работ различной квалификации, в выходные и нерабочие праздничные дни, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности руководителя МКУ, но непосредственно связанные с их выполнением.

4.12. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам руководителя МКУ в процентах или в абсолютных размерах в пределах средств фонда оплаты труда МКУ.

4.13. На руководителя МКУ распространяются все виды выплат компенсационного характера, предусмотренные примерным положением об оплате труда.

4.14. Конкретные виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их установления для руководителя

руководителя учреждения устанавливается главой Междуреченского муниципального округа на основании ходатайства заместителя главы Междуреченского муниципального округа по социальным вопросам. Ходатайство должно содержать обоснование (критерии) установления персонального повышающего коэффициента, размер и срок установления. Ходатайство в обязательном порядке согласовывается с заместителем главы Междуреченского муниципального округа по экономике и финансам.

Решение оформляется визой главы МГО.

Размер и сроки установления персонального повышающего коэффициента к должностному окладу руководителя МКУ включаются в трудовой договор.

4.11. Выплаты компенсационного характера - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на работах в условиях труда, отклоняющихся от нормальных. Перечень таких выплат для руководителя МКУ установлен постановлением администрации МГО.

К выплатам компенсационного характера для руководителя МКУ относятся:

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при разъездном характере работы, при выполнении работ различной квалификации, в выходные и нерабочие праздничные дни, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности руководителя МКУ, но непосредственно связанные с их выполнением.

4.12. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам руководителя МКУ в процентах или в абсолютных размерах в пределах средств фонда оплаты труда МКУ.

4.13. На руководителя МКУ распространяются все виды выплат компенсационного характера, предусмотренные примерным положением об оплате труда.

4.14. Конкретные виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их установления для руководителя МКУ определяются локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.15. Виды и размеры компенсационных

МКУ определяются локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.15. Виды и размеры компенсационных выплат, а так же характеристики условий труда руководителя учреждения в обязательном порядке отражаются в трудовом договоре.

4.16. Выплаты стимулирующего характера - выплаты, предусмотренные условиями оплаты труда руководителя МКУ с целью повышения мотивации качественного труда руководителей и поощрения за результаты труда. Перечень таких выплат для руководителя МКУ установлен постановлением администрации МГО.

К выплатам стимулирующего характера для руководителя учреждения относятся:

- премиальные выплаты по итогам работы за месяц (ежемесячная премия);
- премиальные выплаты по итогам работы за год (годовая премия);
- иные поощрительные и разовые выплаты

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются в процентах от должностного оклада при условии достижения значений показателей эффективности деятельности учреждения за отчетный период.

4.17. Показатели эффективности деятельности МКУ учитываемые при расчете премиальных выплат по итогам работы за месяц и за год устанавливаются постановлением администрации МГО.

4.18. При условии достижений показателей эффективности деятельности МКУ и отсутствия снижений за нарушения в работе, руководителю МКУ устанавливаются следующие максимальные размеры премирования:

- ежемесячная премия – до 50% от должностного оклада;
- годовая премия – в размере одного должностного оклада.

4.19. Основанием для расчета минимальных выплат по итогам работы являются данные бухгалтерского учета, финансово – экономические показатели деятельности МКУ за отчетный период, информация о соблюдении исполнительской дисциплины. Учет показателей эффективности деятельности МКУ ведется ежемесячно нарастающим итогом.

4.20. Иные поощрительные и разовые выплаты (разовые выплаты к отпуску,

выплат, а так же характеристики условий труда руководителя учреждения в обязательном порядке отражаются в трудовом договоре.

4.16. Выплаты стимулирующего характера - выплаты, предусмотренные условиями оплаты труда руководителя МКУ с целью повышения мотивации качественного труда руководителей и поощрения за результаты труда. Перечень таких выплат для руководителя МКУ установлен постановлением администрации Междуреченского муниципального округа.

К выплатам стимулирующего характера для руководителя учреждения относятся:

- премиальные выплаты по итогам работы за месяц (ежемесячная премия);
- премиальные выплаты по итогам работы за год (годовая премия);
- иные поощрительные и разовые выплаты

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются в процентах от должностного оклада при условии достижения значений показателей эффективности деятельности учреждения за отчетный период.

4.17. Показатели эффективности деятельности МКУ учитываемые при расчете премиальных выплат по итогам работы за месяц и за год устанавливаются постановлением администрации Междуреченского муниципального округа.

4.18. При условии достижений показателей эффективности деятельности МКУ и отсутствия снижений за нарушения в работе, руководителю МКУ устанавливаются следующие максимальные размеры премирования:

- ежемесячная премия – до 50% от должностного оклада;
- годовая премия – в размере одного должностного оклада.

4.19. Основанием для расчета минимальных выплат по итогам работы являются данные бухгалтерского учета, финансово – экономические показатели деятельности МКУ за отчетный период, информация о соблюдении исполнительской дисциплины. Учет показателей эффективности деятельности МКУ ведется ежемесячно нарастающим итогом.

4.20. Иные поощрительные и разовые выплаты (разовые выплаты к отпуску, праздничным и юбилейным датам, выплаты по уходу на пенсию) осуществляются руководителю МКУ в соответствии с примерным положением по оплате труда МКУ, локальными нормативными актами, действующими в МКУ.

4.21. Предельный уровень соотношения

праздничным и юбилейным датам, выплаты по уходу на пенсию) осуществляются руководителю МКУ в соответствии с примерным положением по оплате труда МКУ, локальными нормативными актами, действующими в МКУ.

4.21. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и средней заработной платы работников данного учреждения, установлен постановлением администрации МГО в кратности от 1 до 4,1.

### **5. Заключительные положения**

5.1. Штатное расписание муниципального казенного учреждения, осуществляющего управление деятельностью подведомственных ему муниципальных учреждений в сфере физической культуры Междуреченского городского округа, утверждается руководителем муниципального казенного учреждения, осуществляющего управление деятельностью подведомственных ему муниципальных учреждений в сфере физической культуры Междуреченского городского округа, в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих (профессии рабочих).

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых муниципальным казенным учреждением, осуществляющим управление деятельностью подведомственных ему муниципальных учреждений в сфере физической культуры Междуреченского городского округа, услуг, муниципальное казенное учреждение, осуществляющее управление деятельностью подведомственных ему муниципальных учреждений в сфере физической культуры Междуреченского городского округа, вправе осуществлять привлечение, помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

средней заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и средней заработной платы работников данного учреждения, установлен постановлением администрации Междуреченского муниципального округа в кратности от 1 до 4,1.

### **5. Заключительные положения**

5.1. Штатное расписание муниципального казенного учреждения, осуществляющего управление деятельностью подведомственных ему муниципальных учреждений в сфере физической культуры Междуреченского муниципального округа, утверждается руководителем муниципального казенного учреждения, осуществляющего управление деятельностью подведомственных ему муниципальных учреждений в сфере физической культуры Междуреченского муниципального округа, в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих (профессии рабочих).

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых муниципальным казенным учреждением, осуществляющим управление деятельностью подведомственных ему муниципальных учреждений в сфере физической культуры Междуреченского муниципального округа, услуг, муниципальное казенное учреждение, осуществляющее управление деятельностью подведомственных ему муниципальных учреждений в сфере физической культуры Междуреченского муниципального округа, вправе осуществлять привлечение, помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

5.2. Фонд оплаты труда формируется на календарный год исходя из лимитов бюджетных обязательств местного бюджета.

5.3. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, но обладающие достаточным



5.2. Фонд оплаты труда формируется на календарный год исходя из лимитов бюджетных обязательств местного бюджета.

5.3. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационных комиссий тарифицируются так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

5.4. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы производится путем внесения изменений в настоящее положение или издания отдельного нормативного акта Междуреченского городского округа.

практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационных комиссий тарифицируются так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

5.4. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы производится путем внесения изменений в настоящее положение или издания отдельного нормативного акта Междуреченского городского округа.