



РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

Кемеровская область

город Междуреченск

Администрация Междуреченского городского округа

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

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

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением коллегии администрации Кемеровской области от 16.12.2010 №551 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области», Уставом муниципального образования «Междуреченский городской округ», Федеральным законом от 06.10.2003 №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»:

1. Утвердить примерное положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения, осуществляющего управление деятельностью подведомственных ему муниципальных учреждений в сфере физической культуры Междуреченского городского округа, согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Финансовому управлению города Междуреченска (И.А. Ширяева) финансовое обеспечение расходных обязательств муниципальных учреждений, обеспечивающих деятельность муниципальных учреждений в сфере физической культуры Междуреченского городского округа, связанных

с реализацией настоящего постановления, осуществлять в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников.

3. Муниципальному казенному учреждению «Управление физической культуры и спорта Междуреченского городского округа» (С.Ф.Медведев) в срок до 15.05.2014 разработать и утвердить положение об оплате труда работников в соответствии с примерным положением об оплате труда работников муниципального казенного учреждения, осуществляющего управление деятельностью подведомственных ему муниципальных учреждений в сфере физической культуры Междуреченского городского округа.

4. Отделу по работе со СМИ администрации Междуреченского городского округа (М.М. Фасхеева) опубликовать настоящее постановление в средствах массовой информации в полном объеме.

5. Отделу информационных технологий администрации Междуреченского городского округа (К.В.Латышенко) разместить настоящее постановление на официальном сайте администрации Междуреченского городского округа.

6. Признать утратившими силу постановления администрации Междуреченского городского округа: от 13.04.2012 №734-п «Об утверждении системы оплаты труда в централизованной бухгалтерии и централизованном отделе кадров Управления физической культуры, спорта и туризма администрации Междуреченского городского округа», от 21.12.2012 № 2677-п «О внесении изменений в постановление администрации Междуреченского городского округа от 13.04.2012 № 734-п «Об утверждении системы оплаты труда в централизованной бухгалтерии и централизованном отделе кадров Управления физической культуры, спорта и туризма администрации Междуреченского городского округа», от 16.12.2013 № 2917-п «О внесении изменений в постановление администрации Междуреченского городского округа от 13.04.2012 № 734-п «Об утверждении системы оплаты труда в централизованной бухгалтерии и централизованном отделе кадров Управления физической культуры, спорта и туризма администрации Междуреченского городского округа».

7. Постановление вступает в силу после его официального опубликования и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.04.2014.

8. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы Междуреченского городского округа по социальным вопросам И.В. Вантееву.

Глава Междуреченского городского округа

В.А. Шамонин

Приложение
к постановлению администрации
Междуреченского городского округа

от 19.06.2014 № 1528-п

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ, ОБЕСПЕЧИВАЮЩИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ
МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ В СФЕРЕ ФИЗИЧЕСКОЙ
КУЛЬТУРЫ МЕЖДУРЕЧЕНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение включает в себя порядок и условия оплаты труда работников учреждений физической культуры и спорта, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также критерии их установления, условия оплаты труда руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и 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 установлении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Междуреченского городского округа, утвержденным постановлением администрации Междуреченского городского округа от 21.03.2011 № 460-п.

1.3. Заработная плата работников учреждения включает в себя:

- оклад по профессиональной квалификационной группе (далее – оклад по ПКГ);
- оклад (должностной оклад) по должностям руководителей, специалистов и служащих учреждения и профессиям рабочих учреждения;
- 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 раздельно 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 и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение между работодателем и работником.

1.5. Заработная плата работника 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 учреждением самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству, нормативным правовым актом об оплате труда работников учреждений, утвержденном в установленном порядке.

2. Основные условия оплаты труда

2.1. Заработная плата работника учреждения, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных и стимулирующих выплат, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации.

2.2. Заработная плата работников учреждения рассчитывается по следующей формуле: $ZП = Op + ((Op \times K2) + (Op \times K3)) + KB + CB$, где:

при этом $Op = (O \times K1)$;

Op – 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);

KB – компенсационные выплаты работнику, руб.;

CB – стимулирующие выплаты работнику, руб.

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

- для основных работников учреждения физической культуры и спорта в соответствии с приложением №1 к настоящему постановлению;
- для специалистов и служащих учреждения физической культуры и спорта – в соответствии с приложением №2 к настоящему положению;
- для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, - в соответствии с приложением №3 к настоящему постановлению.

2.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения физической культуры и спорта, за исключением работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, определяются путем умножения минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных для квалификационного уровня должностей по соответствующим ПКГ, с учетом уровня профессиональной подготовки и наличия квалификационной категории, на повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности. Размер оклада (должностного оклада) рабочего 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 (К1), образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

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 в учреждении 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 учреждения 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 работников (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 стимулирующих и компенсационных выплат.

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 по работникам учреждения устанавливает руководитель учреждения, исходя из обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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.

3. Виды и порядок установления стимулирующих и компенсационных выплат

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;
- иные поощрительные и разовые выплаты.

3.1.1. Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет устанавливаются в процентах к должностному окладу работников, в зависимости от стажа согласно приложению № 4 (кроме ставки водителя).

3.1.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается к окладу (должностному окладу) работникам, 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 к окладу (должностному окладу) и её размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

По решению руководителя учреждения соответствующая выплата работнику может быть снижена или отменена при несоответствии работника вышеуказанным критериям, нарушении трудовой дисциплины.

Основанием для изменения размера или прекращения выплаты работнику является распорядительный документ руководителя учреждения 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 стимулирующих и компенсационных выплат, установленных в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

3.1.3. Премияльные выплаты по результатам работы за месяц производятся работникам учреждения за фактически отработанное время в размере не менее 25% оклада (должностного оклада) ежемесячно. Максимальными размерами премии не ограничиваются.

Основными критериями для установления выплаты 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 премиальной выплаты по результатам работы за месяц является приказ руководителя учреждения.

Лишение (снижение) премиальной выплаты производится по письменному решению руководителя учреждения за конкретные упущения в работе или нарушения трудовой дисциплины с учетом индивидуального подхода и тяжести совершенного проступка.

Лишение премиальной выплаты, с обязательным указанием причин лишения, должно производиться только за тот расчетный период (месяц), в котором было совершено упущение.

В случае увольнения работника данная выплата за расчетный месяц начисляется пропорционально отработанному времени.

Премияльные выплаты по итогам работы за квартал, год, выплачиваются при наличии экономии по фонду оплаты труда.

При наличии экономии по фонду оплаты труда работникам учреждения, могут выплачиваться единовременные 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 выплат устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальный размер выплат не ограничен. Конкретные размеры выплат единовременных поощрительных и разовых выплат и условия их установления определяются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением и конкретизируются в трудовых договорах работников и назначаются приказом руководителя учреждения.

Решение об оказании материальной помощи принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

3.1.4. При предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, независимо от его продолжительности, один раз в год производится единовременная выплата в размере трех окладов.

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

В том случае, если работнику в текущем календарном году не был предоставлен отпуск по производственной необходимости и с его согласия, единовременная выплата осуществляется в последнем месяце календарного года;

При увольнении работника единовременная выплата осуществляется за фактически отработанное время в текущем календарном году.

3.1.5. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников.

Конкретные размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда.

3.1.6. 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), исполнение 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 окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах в пределах средств фонда оплаты труда.

3.2.1. Районный коэффициент к заработной плате работников учреждения физической культуры и спорта 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 окладам (должностным окладам) работников в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах в пределах средств фонда оплаты труда.

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

4. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

4.1. Заработная плата руководителя учреждения физической культуры и спорта, его заместителей, главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя учреждения физической культуры и спорта, определяемый трудовым договором, устанавливается сроком на один год в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые

относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения и составляет до 2 размеров указанной средней заработной платы.

Должностные оклады заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера, устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения физической культуры и спорта.

4.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения зависит от размера средней заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения.

Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается на год и определяется соотношением:

$ДО \text{ рук} = ЗП \text{ ср. осн. перс.} \cdot X$, где

ДО рук. – размер должностного оклада руководителя учреждения;

ЗП ср. осн. перс. – размер средней заработной платы основного персонала;

X – количество кратности.

X основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.

Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу, для расчета средней заработной платы и определения размера должностного оклада руководителя учреждения физической культуры и спорта, приведен в приложении №5 к настоящему постановлению.

4.3. Руководителю учреждения, заместителям руководителя, главному бухгалтеру выплачиваются компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 3 настоящего положения.

4.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

4.5. При расчете средней заработной платы работников основного персонала учреждения учитываются оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) и выплаты стимулирующего характера.

4.5.1. Расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала учреждения.

4.5.2. Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников основного персонала учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного

года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

4.5.3. При определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитывается среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями.

4.5.4. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, т.е. с 1 по 30 или 31 число (для февраля по 28 или 29), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествующий выходным или нерабочим праздничным дням.

В численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении на одну, более чем одну ставку (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

4.5.5. Работники основного персонала учреждения, работающие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или, переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

1). исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов – на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6, 67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов – на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов – на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа – на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов – на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа – на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

2). Определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

4.5.6. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала, работающих на условиях неполного рабочего времени согласно пункту 4.5.5.

4.5.7. В связи с созданием нового учреждения, а также в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения для определения должностного оклада руководителя учреждения за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя, размер должностного оклада руководителя определяется главой Междуреченского городского округа.

5. Заключительные положения

5.1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения физической культуры и спорта в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих (профессии рабочих) учреждения.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение, помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

5.2. Фонд оплаты труда работников учреждения 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 правового акта Междуреченского городского округа.

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

С.Ф. Медведев

Приложение № 1
к положению об оплате труда работников учреждения
физической культуры и спорта

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с учетом повышающих коэффициентов основных работников учреждения физической культуры и спорта

№ 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
	Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня			
	1 квалификационный уровень	3355		
1.	Начальник отдела; начальник отдела кадров (спецотдела и др.) (высшее профессиональное образование и стаж работы по профилю выполняемой работы в учреждениях не менее 3-х лет)		1,9663	6597
	Профессиональная квалификационная группа третьего уровня			
	4 квалификационный уровень	2908		
2.	Ведущий специалист в отделах, отделениях (высшее профессиональное образование без предъявления к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы в других должностях, замещаемых специалистами со средним профессиональным образованием, не менее 3 лет)		1,768	5142

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

С.Ф. Медведев

Приложение № 2
к положению об оплате труда работников учреждения
физической культуры и спорта

**Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с учетом
повышающих коэффициентов специалистов и служащих учреждения
физической культуры и спорта**

№ 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
	Профессиональная квалификационная группа третьего уровня			
	1 квалификационный уровень	2908		
1.	Специалист в отделах, отделениях (среднее специальное образование и стаж работы в должностях, замещаемых специалистами со средним специальным образованием, не менее 3 лет)		1,2796	3721
	5 квалификационный уровень	2908		
2.	Заместитель главного бухгалтера (высшее экономическое или инженерно-экономическое образование и стаж работы по специальности не менее 5 лет)		3,0536	8880

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

С.Ф. Медведев

Приложение № 3
к положению об оплате труда работников учреждения
физической культуры и спорта

**Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с учетом
повышающих коэффициентов работников, осуществляющих
профессиональную деятельность по профессиям рабочих, учреждений
физической культуры и спорта**

№ п/п	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Оклад по ПКГ, ставка по ПКГ, рублей	Размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке зарплатной платы	Оклад (должностной оклад), ставка зарплатной платы по профессио- нальной группе, рублей
	Профессиональная квалификационная группа второго уровня	2461		
	4 квалификационный уровень			
	Наименования 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		5,172	12728

Примечания:

1. Другим рабочим, не предусмотренным настоящим перечнем, оплата труда в соответствии с 4 квалификационным уровнем профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные 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 учреждениях физической культуры и спорта могут применяться

перечни высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, оплата труда которых устанавливается в соответствии с 4 квалификационным уровнем профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные 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 «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» устанавливается учреждением физической культуры и спорта 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 городского округа»

С.Ф. Медведев

Выплата за непрерывный стаж работы, выслугу лет

Стаж работы	Размер доплаты (в % к должностному окладу)
От 1 года до 5 лет	10
От 5 лет до 10 лет	15
От 10 лет до 15 лет	20
Свыше 15 лет	30

В общий стаж работы, дающий право на получение выплаты за выслугу лет, включается:

а) время работы в органах государственной власти и управления; в учреждениях физической культуры и спорта, учреждениях дополнительного образования (ДЮКФП, спортшколы системы образования) - для работников учреждений физической культуры и спорта;

б) время работы на выборных должностях на постоянной основе в органах государственной власти, в органах местного самоуправления;

в) время военной службы граждан, если в течение года после увольнения с этой службы они поступили на работу в учреждения физической культуры и спорта;

г) время обучения работников физической культуры и спорта в учебных заведениях, осуществляющих переподготовку, повышение квалификации кадров, если они работали в этих учреждениях до поступления на учебу;

д) время работы в качестве освобожденных работников профсоюзных организаций в учреждениях физической культуры и спорта;

е) время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет - женщинам, состоявшим в трудовых отношениях с учреждениями физической культуры и спорта.

Выплата за выслугу лет начисляется исходя из должностного оклада работника без учета повышающих коэффициентов и выплачивается одновременно с заработной платой.

Выплата за непрерывный стаж, выслугу лет не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, установленных в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

В случае, если работник не полностью отработал месяц выплата за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени.

В случае, если должностной оклад, умноженный на норматив оплаты труда, меньше установленного должностного оклада, выплата за выслугу

исчисляется от должностного оклада, рассчитанного от установленного должностного оклада, умноженного на данный норматив оплаты труда.

В случае, если должностной оклад, умноженный на норматив оплаты труда, больше установленного должностного оклада, выплата за выслугу лет начисляется на установленной должностной оклад.

При совмещении профессий и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника выплата за выслугу лет начисляется по основной работе.

Выплата за выслугу лет учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

Выплата за выслугу лет с районным коэффициентом выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой выплаты.

Если у работника право на назначение или изменение размера выплаты за выслугу лет наступило в период его пребывания в ежегодном оплачиваемом отпуске (далее - отпуск), а также в период его временной нетрудоспособности, выплата новой выплаты производится после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

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

Назначение выплаты за выслугу лет производится на основании приказа руководителя учреждения физкультуры и спорта, принятого по представлению комиссии по установлению трудового стажа.

При увольнении работника выплата за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени и ее выплата производится при окончательном расчете.

Стаж работы для выплаты за выслугу лет определяется комиссией по установлению трудового стажа, утверждаемой приказом руководителя учреждения физкультуры и спорта.

Документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячных выплат за выслугу лет, является трудовая книжка и иные документы, предусмотренные действующим законодательством

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

С.Ф. Медведев

**Перечень должностей
работников, относимых к основному персоналу для расчета средней
заработной платы и определения размеров должностного оклада
руководителя учреждений физической культуры и спорта**

1. Начальник отдела
2. Ведущий специалист

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

С.Ф.Медведев