

**АДМИНИСТРАЦИЯ
СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ СОЛНЕЧНЫЙ
Сургутского района
Ханты - Мансийского автономного округа–Югры**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

«30» декабря 2022 г.
с.п. Солнечный

№ 468

Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципального казённого учреждения «Спортивный комплекс «Солнечный»

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», уставом сельского поселения Солнечный, принимая во внимание приказы Департамента физической культуры и спорта Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 10.04.2017 № 1-нп «Об утверждении положения об установлении системы оплаты труда работников государственных учреждений физической культуры и спорта, подведомственных Департаменту физической культуры и спорта Ханты-Мансийского автономного округа-Югры» и в целях приведения в соответствие с действующим законодательством Российской Федерации:

1. Утвердить Положение об установлении системы оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Спортивный комплекс «Солнечный» согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Финансирование расходов, связанных с реализацией настоящего постановления, осуществляется в пределах средств, предусмотренных в бюджете сельского поселения Солнечный на соответствующий финансовый год.

3. Признать утратившими силу постановления администрации сельского поселения Солнечный:

- от 22.11.2018 № 87 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципального казённого учреждения «Культурно-спортивный комплекс «Солнечный»;

- от 07.03.2019 № 93 «О внесении изменений в постановление администрации с.п.Солнечный от 22.11.2018 № 87 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципального казённого учреждения «Культурно-спортивный комплекс «Солнечный»;

- от 12.12.2019 № 443 «О внесении изменений в постановление администрации с.п.Солнечный от 22.11.2018 № 87 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципального казённого учреждения «Культурно-спортивный комплекс «Солнечный»;

- от 28.04.2020 № 110 «О внесении изменений в постановление администрации с.п.Солнечный от 22.11.2018 № 87 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципального казённого учреждения «Культурно-спортивный комплекс «Солнечный»;

- от 29.12.2020 № 420 «О внесении изменений в постановление администрации с.п.Солнечный от 22.11.2018 № 87 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципального казённого учреждения «Культурно-спортивный комплекс «Солнечный»;

- от 14.06.2022 № 185 «О внесении изменений в постановление администрации с.п.Солнечный от 22.11.2018 № 87 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципального казённого учреждения «Культурно-спортивный комплекс «Солнечный».

4. Настоящее постановление подлежит обнародованию и вступает в силу с 01 января 2023 года.

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на первого заместителя главы поселения.

Глава сельского поселения Солнечный



И.В. Наумов

ПОЛОЖЕНИЕ

об установлении системы оплаты труда работников
муниципального казенного учреждения «Спортивный комплекс Солнечный»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и включает в себя:

- основные условия оплаты труда;
- порядок и условия осуществления компенсационных выплат;
- порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления;
- порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей;
- другие вопросы оплаты труда;
- порядок формирования фонда оплаты труда учреждения;
- заключительные положения.

1.2. В настоящем Положении используются следующие основные определения:

- **профессиональные квалификационные группы** (далее - ПКГ) - группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

- **квалификационные уровни ПКГ** - профессии рабочих и должности служащих, сгруппированные внутри ПКГ работников по уровню должностной (профессиональной) компетенции (совокупности знаний, умений, профессиональных навыков, ответственности в принятии решений), необходимой для выполнения работы;

- **основной персонал учреждения** - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом (положением) учреждения целей его деятельности, а также их непосредственные руководители;

- **молодой специалист** - выпускник профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в возрасте до 35 лет (включительно), который в течение года после получения диплома о среднем профессиональном образовании или высшим образованием впервые вступает в трудовые отношения и заключает трудовой договор с работодателем по специализации, соответствующей полученному образованию; в случае призыва на срочную военную службу в армию - в течение года после службы в армии.

Остальные понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных действующим законодательством.

1.3. Финансирование расходов, направленных на оплату труда работников учреждения, осуществляется в пределах утверждённых расходов на оплату труда за счёт средств бюджета поселения, средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, а также за счёт безвозмездных поступлений.

1.4. Фонд оплаты труда работников учреждения планируется на календарный год расчётным путем на основании утверждённой штатной численности и настоящего Положения.

Объём бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения в части оплаты труда работников, предусматриваемый главным распорядителем в бюджетной смете учреждения, может быть снижен при условии уменьшения объема предоставляемых учреждением муниципальных услуг.

1.5. Заработная плата работников формируется из:

- оклада (должностного оклада);
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат;
- иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

1.6. Размер минимальной заработной платы установить равным минимальному размеру оплаты труда, установленному Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, но не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, определенном статьей 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 10.10.2003 № 53-оз «О трехсторонних комиссиях по регулированию социально-трудовых отношений в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре».

1.7. Размер заработной платы работника учреждения не может быть ниже величины минимальной заработной платы, устанавливаемой на территории автономного округа для трудоспособного населения (кроме работников, занятых по совместительству или на неполный рабочий день).

В случае если заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального размера оплаты труда, локальным нормативным актом учреждения предусматривается доплата до уровня минимального размера оплаты труда.

1.8. Система оплаты труда работников учреждения, включая размеры окладов по должностям работников учреждения, размеры, порядок и условия компенсационных, стимулирующих и иных выплат устанавливаются настоящим Положением.

1.9. Заработная плата руководителя учреждения (должностной оклад (оклад), компенсационные, стимулирующие и иные выплаты) устанавливается

муниципальным правовым актом и оформляется трудовым договором в соответствии с настоящим Положением.

1.10. Перечисленные в настоящем Положении выплаты работникам учреждения устанавливаются в пределах фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

1.11. Руководитель учреждения несет ответственность за нарушение предоставления государственных гарантий по оплате труда работнику в соответствии с действующим законодательством.

2. Основные условия оплаты труда

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) руководителей, специалистов, служащих и работников учреждения устанавливаются на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, согласно таблице 1 настоящего Положения.

Таблица 1

Профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов, служащих и работников учреждения и размеры окладов (должностных окладов)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (оклад), руб.
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 N 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»)		
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	7723
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Документовед; юрисконсульт, экономист по договорной и претензионной работе; специалист по охране труда	9376
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	9849

3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутривидовая категория	10336
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	10853
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.02.2012 № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта»)		
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня		
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций; тренер	9922
2 квалификационный уровень	Старшие: инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций; тренер спортивной сборной команды (по виду спорта)	10691
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта третьего уровня		
1 квалификационный уровень	Начальник отдела по виду спорта (по виду или группе видов спорта)	11516
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ МЕДИЦИНСКИХ И ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»)		
Профессиональная квалификационная группа должностей «Врачи и провизоры»		
2 квалификационный уровень	Врачи-специалисты	9849
Профессиональная квалификационная группа должностей «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра	8106

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) рабочих учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», согласно таблице 2 настоящего Положения.

Таблица 2

Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных рабочих и размеры окладов (должностных окладов)

Профессиональный квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих	Размер разряда работника в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих	Размер должностного оклада (оклад), (руб.)
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»			
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик; уборщик служебных помещений; дворник	1	6394
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 2 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	2	6458
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 3 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	3	6523
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»			
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: рабочий по комплексному обслуживанию зданий	4	6542

2.3. Оклад (должностной оклад) работнику учреждения устанавливается приказом руководителя учреждения и оформляется трудовым договором.

2.4. При определении окладов (должностных окладов) не допускается:

- переносить профессии рабочих и должности служащих в другие квалификационные уровни;

- устанавливать по должностям, входящих в один и тот же квалификационный уровень ПКГ, различные размеры окладов (должностных окладов), а также устанавливать диапазоны размеров окладов (должностных окладов) по должностям работников с равной сложностью труда.

2.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

3. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат

3.1. К компенсационным выплатам относятся:

- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях);

- выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), работу в выходные и праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьями 315-317 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 09.12.2004 № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

3.3. Компенсационные выплаты начисляются к должностному окладу работника и не учитываются для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

3.4. Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже размеров, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашениями и коллективными договорами.

3.5. Перечень и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются согласно Таблице 3 настоящего Положения.

Перечень и размеры компенсационных выплат

Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
Доплата за совмещение профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	до 25% к должностному окладу работника	Выплата осуществляется в соответствии со статьи 151 Трудового кодекса Российской Федерации и не учитывается для исчисления других компенсационных выплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях
Доплата за выполнение сверхурочной работы	В полуторном размере - за первые два часа работы; в двойном размере - за последующие часы. Расчет производится от части должностного оклада, приходящейся на один час работы.	Выплата осуществляется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.
Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	В размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час 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 или часовой ставки	Выплата осуществляется в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. 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.

	(части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.	
Районный коэффициент к заработной плате	1,7	Выплата устанавливаются в соответствии со статьями 315-317 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 09.12.2004 № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».
Процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	до 50%	

4. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления

4.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, с учётом лимитов бюджетных обязательств учреждения и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, по основному месту работы и по основной занимаемой должности.

4.2. Стимулирующие выплаты должны отвечать основным целям деятельности учреждения и показателям оценки эффективности деятельности работника учреждения.

4.3. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за качество выполняемых работ;
- выплата за выслугу лет;

- премиальная выплата по итогам работы за календарный год.

Стимулирующие выплаты, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

4.4. Выплата за интенсивность и высокие результаты труда характеризуется степенью напряженности в процессе труда и устанавливается за:

- высокую результативность работы;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий.

При установлении размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы следует учитывать:

- систематическое досрочное выполнение работы с проявлением инициативы, творчества, с применением в работе современных форм и методов организации труда;

- выполнение работником учреждения важных работ, не определенных трудовым договором.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты определяется локальным нормативным актом учреждения в процентах от должностного оклада, в соответствии с таблицей 4 настоящего Положения.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на срок, в течение которого происходит реализация вышеуказанного перечня работ. Выплаты за интенсивность и высокие результаты отменяются при ухудшении показателей в работе или окончанию особо важных или срочных работ.

4.5. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается персонально по каждому работнику в соответствии с показателями оценки эффективности деятельности работников учреждения. Выплата устанавливается в порядке, сроках и размерах, утвержденных локальным нормативным актом учреждения. Перечень показателей оценки эффективности деятельности устанавливается учредителем.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ определяется в процентах от должностного оклада работника, в соответствии с таблицей 4 настоящего Положения.

4.6. Работникам учреждения устанавливается выплата за выслугу лет в процентном отношении к окладу (должностному окладу) согласно таблице 4 настоящего Положения.

В стаж работы, дающий право на установление надбавки за выслугу лет, включаются периоды работы на соответствующих должностях в соответствии с осуществляемой профессиональной деятельностью.

В стаж работы для установления надбавок за выслугу лет могут включаться иные периоды работы (службы), опыт и знания по которой необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности, на основании решения комиссии по установлению трудового стажа учреждения.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет, является трудовая книжка или иной документ, подтверждающий стаж работы в соответствующем учреждении.

Назначение выплаты за выслугу лет устанавливается работнику локальным нормативным актом учреждения.

4.7. Премирование по итогам работы за календарный год осуществляется при наличии обоснованной экономии средств в конце финансового года, не позднее 25 декабря текущего года.

В случаях, когда 25 декабря приходится на день, признаваемый в соответствии с законодательством Российской Федерации выходным и (или) нерабочим праздничным днем, днем окончания выплаты считается ближайший следующий за ним рабочий день.

Премия выплачивается на основании приказа учреждения, в размере установленного в таблице 4 настоящего Положения, с учётом фактически отработанного времени по основной занимаемой должности, основному месту работы и согласовывается с учредителем, в рамках и условиях, предусмотренных отдельным распоряжением администрации сельского поселения Солнечный.

В фактически отработанное время в календарном году для расчета размера премии включается время работы по таблице учета рабочего времени. Для исчисления размера премии по результатам работы за год в соответствующий расчётный период включаются следующие периоды по таблице учёта рабочего времени: фактически отработанное время, время нахождения в служебной командировке, ежегодном оплачиваемом отпуске, дополнительном отпуске с сохранением заработной платы (за исключением предоставляемого в связи с обучением), прохождения повышения квалификации по поручению работодателя, исполнения государственных или общественных обязанностей, а также предоставляемые в соответствии с законодательством дни отдыха с сохранением заработной платы.

4.8. Премия в размере, пропорционально отработанному времени в календарном году, выплачивается работникам, проработавшим неполный календарный год по следующим причинам:

- вновь принятым;
- вернувшимся на работу после отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет;
- ушедшим в отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет;
- уволившимся с работы в связи с призывом на военную службу, уходом на пенсию, в связи с сокращением штата или численности работников.

Премии по итогам работы за год не выплачиваются работникам учреждения, уволенным в течение календарного года по собственному желанию и за виновные действия.

4.9. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимается созданной в учреждении постоянно действующей комиссией с участием представительного органа работников и представителя учредителя. Порядок работы комиссии утверждается локальным нормативным актом учреждения.

4.10. При установлении выплат стимулирующего характера учитывать, что максимально возможный размер выплат стимулирующего характера, при суммировании показателей по всем критериям оценки эффективности деятельности работника учреждения не должен превышать размера, установленного в таблице 4.

4.11. Перечень, размеры и условия осуществления стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 4 настоящего Положения.

Таблица 4

Перечень, размеры и условия осуществления стимулирующих выплат

Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	До 30% от должностного оклада	Устанавливается за: - участие в выполнении важных работ, мероприятий; - интенсивность и напряженность работы; - организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения; - особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения); - систематическое досрочное выполнение работы с проявлением инициативы, творчества, с применением в работе современных форм и методов организации труда; - выполнение работником учреждения важных работ, не определенных трудовым договором, а также в соответствии с условиями, установленными локальным нормативным актом учреждения	Ежемесячно
Выплата за качество выполняемых работ	До 50 % от должностного оклада	Устанавливается за: - успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде; - высокое качество выполняемой работы;	Ежемесячно

		-персональный вклад каждого работника в общие результаты деятельности учреждения; - выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения, а также в соответствии с показателями оценки эффективности деятельности работников учреждения	
Выплата за выслугу лет	30%	при стаже работы свыше 20 лет	Ежемесячно
	20%	при стаже работы от 10 до 20 лет	
	15%	при стаже работы от 5 до 10 лет	
	10%	при стаже работы от 3 до 5 лет	
	5%	при стаже работы от 1 года до 3 лет	
Премияльная выплата по итогам работы за календарный год	До 100% месячного фонда оплаты труда работника	Устанавливается в соответствии с выполнением поставленных задач и показателей, за качественное и своевременное оказание государственных услуг.	Ежегодно

4.12. Стимулирующие выплаты, кроме выплаты за выслугу лет, снижаются при наличии показателей, за которые производится снижение размера стимулирующих выплат в соответствии с таблицей 5 настоящего Положения.

4.13. Дополнительные условия снижения стимулирующих выплат закрепляются локальным нормативным актом учреждения.

Таблица 5

Примерный перечень показателей, за которые производится снижение размера стимулирующих выплат

Показатели, за которые производится снижение размера стимулирующих выплат	Процент снижения за каждый случай упущения (в процентах от максимального размера)
Некачественное, несвоевременное выполнение основных функций и должностных обязанностей, некавалифицированная подготовка и оформление документов	до 10% (за каждый факт нарушения)
Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений и поручений	до 10% (за каждый факт нарушения)
Некавалифицированное рассмотрение заявлений, писем, жалоб от организаций и граждан	до 10%
Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление неверной информации	до 20% (за каждый факт нарушения)
Невыполнение поручения руководителя	до 10% (за каждый факт)

Отсутствие контроля за работой подчиненных служб, работников	до 10%
Слабая интенсивность труда (систематическое отставание от общего темпа коллективного труда, низкая производительность труда)	до 10%
Грубое, незтичное отношение к коллегам, клиентам	до 10% (за каждый факт нарушения)
Несоблюдение трудовой дисциплины	до 10% (за каждый факт нарушения)

4.14. Стимулирующие выплаты работникам учреждения устанавливаются в соответствии с настоящим Положением. Учреждение утверждает порядок, не противоречащий настоящему Положению, регулирующий установление размера стимулирующих выплат в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности каждого работника (далее - Порядок осуществления стимулирующих выплат учреждения).

4.15. Порядок осуществления стимулирующих выплат учреждения устанавливает дополнительный перечень критериев оценки эффективности деятельности работников и условий для премирования, а также размеры повышающих (понижающих) коэффициентов, учитывающие результаты труда с целью повышения эффективности работы каждого работника, повышения ответственности работников в своевременном и качественном выполнении ими своих трудовых обязанностей, способствующих в реализации целей и задач деятельности учреждения.

5. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителя руководителя

5.1. Зарботная плата руководителя учреждения, заместителя руководителя состоит из должностного оклада, компенсационных, стимулирующих и иных выплат, установленных настоящим Положением.

5.2. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается распоряжением главы и оформляется трудовым договором. Размеры должностных окладов руководителя учреждения, его заместителя, установлены в таблице 6 настоящего Положения.

Таблица 6

Размеры должностных окладов руководителей учреждения, его заместителей

Наименование должностей	Должностной оклад (оклад), руб.
Директор	28 296
Заместитель директора	22 637

5.3. Компенсационные выплаты устанавливаются руководителю, заместителю руководителя учреждения в зависимости от условий их труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных разделом 3 настоящего Положения.

5.4. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на повышение заинтересованности руководителя учреждения в повышении эффективности работы учреждения.

Установление стимулирующих выплат руководителю учреждения осуществляется в соответствии с разделом 4 настоящего Положения, с учетом выполнения целевых показателей эффективности работы учреждения, личного вклада в осуществлении основных задач и функций, определенных уставом учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Целевые показатели эффективности работы учреждения, критерии оценки эффективности и результативности его работы устанавливаются постановлением администрации поселения.

Конкретный размер стимулирующих выплат, порядок назначения стимулирующих и иных выплат руководителю учреждения устанавливается распоряжением главы.

5.5. Стимулирующие выплаты заместителю руководителя учреждения устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, предусмотренных руководителю учреждения, в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

5.6. Иные выплаты руководителю учреждения, заместителю руководителя устанавливаются в соответствии с пунктами 6.3, 6.4, 6.6 - 6.8 настоящего Положения.

5.7. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, его заместителей и средней заработной платы работников списочного состава (без учета руководителя, заместителей руководителя) муниципального учреждения устанавливается в кратности от 1 до 8.

Соотношение средней заработной платы руководителя, его заместителей и средней заработной платы работников списочного состава муниципального учреждения рассчитывается за календарный год. Средняя заработная плата рассчитывается путем деления фонда начисленной заработной платы работников списочного состава (без учета руководителя, заместителей руководителя) на среднюю численность указанных работников за календарный год.

5.8. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утверждённой постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. В целях повышения эффективности и устойчивости работы учреждения, учитывая особенности и специфику его работы, а также с целью социальной защищенности работникам учреждения устанавливаются иные выплаты, выплачиваемые по основному месту работы и по основной занимаемой должности.

К иным выплатам отнесены следующие выплаты:

- единовременная выплата молодым специалистам;
- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- единовременное премирование к профессиональным праздникам;
- выплаты за награды, почетные звания, наличие ученой степени;
- единовременное денежное вознаграждение при выходе на пенсию;
- материальная помощь на погребение;
- единовременная выплата к юбилейным датам (50 лет, далее через каждые 5 лет);
- единовременная выплата впервые вступающим в брак;
- выплаты, предусматривающие особенности условий труда.

6.2. Молодым специалистам, впервые вступившим в трудовые отношения, производится единовременная выплата в размере до двух месячных фондов оплаты труда по занимаемой должности.

Единовременная выплата осуществляется один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу за счет средств, предусмотренных бюджетной сметой учреждения на соответствующий финансовый год.

6.3. Работникам учреждения один раз в календарном году выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

Работникам, вновь принятым на работу в текущем календарном году и не отработавшим полный календарный год, единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится в размере, пропорционально отработанному времени.

В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части, единовременная выплата выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительность не менее 14 календарных дней.

Единовременная выплата руководителю учреждения производится на основании распоряжения главы сельского поселения Солнечный.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится на основании письменного заявления работника по основному месту работы и по основной занимаемой должности.

Размер единовременной выплаты не может превышать одного месячного фонда оплаты труда по основной должности. Для исчисления единовременной выплаты к отпуску не учитывается стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы и премиальная выплата по итогам работы за календарный год. Единовременная выплата не зависит от итогов оценки труда работника.

Основанием для единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска является приказ руководителя учреждения о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

- работникам, принятым на работу по совместительству;
- работникам, заключившим срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев).
- работникам, уволенным по собственному желанию и за виновные действия.

6.4. Единовременная выплата к юбилейным датам и профессиональным праздникам, установленным в соответствии с действующими на территории Российской Федерации нормативными правовыми актами, выплачивается за счет средств муниципального образования сельского поселения Солнечный и средств, поступающих от предпринимательской и иной, приносящей доход, деятельности, в пределах экономии фонда оплаты труда, по основному месту работы и по основной занимаемой должности.

Единовременная выплата к юбилейным датам, профессиональным праздникам осуществляется в учреждении в размере 10 тысяч рублей в отношении работников, руководителя, заместителя руководителя по согласованию с учредителем.

Единовременная выплата осуществляется не позднее месяца, следующего после наступления события.

6.5. Выплаты за награды, почетные звания, наличие ученой степени устанавливаются к окладу (должностному окладу) в порядке и размерах, утвержденных коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения в соответствии с таблицей 7 настоящего Положения.

Таблица 7

Выплаты за награды, почетные звания, наличие ученой степени

Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Категории работников	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
Выплата за награды, почетные звания, наличие ученой степени		Работники учреждения, имеющие ученую степень:	Выплата устанавливается в процентах от оклада (должностного оклада) по одному из оснований, имеющему большее значение, в соответствии с профилем профессиональной деятельности по месту основной работы.	Ежемесячно
	30 %	доктор наук		
	20 %	кандидат наук		
	15%	Работники учреждения, имеющие: - почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации»; - государственные награды, включая почетные звания Российской Федерации и СССР; - почетные спортивные звания «Заслуженный тренер России», «Заслуженный мастер спорта России»,		

		«Заслуженный мастер спорта СССР»	Выплата за наличие ученой степени не применяется в отношении научных работников, занятых в сфере научных исследований и разработок учреждения, ученые степени по которым предусмотрены квалификационными характеристиками.
20%	Работники учреждения, имеющие: - почетный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта»; - почетное звание «Заслуженный деятель физической культуры и спорта Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»		
15%	Работники учреждения, имеющие спортивные звания: «Мастер спорта России международного класса», «Гроссмейстер России», «Мастер спорта СССР международного класса», «Гроссмейстер СССР», почетный знак «Отличник физической культуры и спорта»		
5%	Работники учреждения, имеющие: ведомственные знаки отличия в труде (по профилю деятельности), утвержденные в установленном порядке федеральным органом исполнительной власти в сфере физической культуры и спорта Российской Федерации, СССР, РСФСР		

6.6. Работникам, выходящим на пенсию по возрасту (впервые) и прекращающим трудовую деятельность, выплачивается единовременное денежное вознаграждение в размере 5 минимальных окладов, установленных работнику по основному месту работы и по основной занимаемой должности на момент выхода на пенсию.

Руководителю, заместителям руководителя, выходящим на пенсию по возрасту (впервые) и прекращающим трудовую деятельность, при наличии стажа

работы не менее десяти лет в учреждениях физической культуры и спорта, расположенных на территории Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, единовременное денежное вознаграждение выплачивается в размере 6 минимальных окладов, установленных работнику по занимаемой должности на момент выхода на пенсию.

На данное единовременное денежное вознаграждение начисляется районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

6.7. Материальная помощь на погребение в случае смерти членов семьи работника учреждения (муж, жена, родители, дети) или самого работника учреждения выплачивается в размере 10 тысяч рублей.

6.8. Работникам учреждения, впервые вступающим в брак, осуществляется единовременная выплата в размере 25 тысяч рублей.

6.9. Работникам, занимающим должности работников физической культуры и спорта по основной должности, устанавливается выплата, предусматривающая особенность условий труда, а именно коэффициент квалификации, размер которого приведен в таблице 8 настоящего Положения.

Таблица 8

Размеры коэффициента квалификации для работников, занимающих должности работников физической культуры и спорта

Уровень квалификации	Рекомендуемый размер коэффициента квалификации для работников, занимающих должности работников физической культуры и спорта в % от оклада
Высшая квалификационная категория	до 0,8
Первая квалификационная категория	до 0,5
Вторая квалификационная категория	до 0,3

Примечание:

Присвоение работникам квалификационных категорий осуществляется аттестационной комиссией Департамента физической культуры и спорта Ханты-Мансийского автономного округа - Югры с учетом требований к результатам их работы, рекомендованных федеральным органом исполнительной власти в области физической культуры и спорта.

6.10. Иные выплаты устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда с учётом средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Другие выплаты не учитываются для исчисления выплат, надбавок, доплат, за исключением п.6.5, 6.9 настоящего Положения.

Выплаты, указанные в п. 6.5, 6.9 начисляются к минимальному окладу и не образуют новый оклад работника для начисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

7. Порядок формирования фонда оплаты труда

7.1. Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год расчётным путем на основании штатной численности и настоящего Положения, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда предоставляемых из средств бюджета муниципального образования сельское поселение Солнечный и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

7.2. Фонд оплаты труда учреждения определяется суммированием окладного фонда (должностных окладов) и фондов компенсационных и стимулирующих выплат, а также иных выплат (кроме единовременного премирования к праздничным дням и профессиональным праздникам), предусмотренных настоящим Положением.

Фонд оплаты труда работников учреждений, финансирование которых осуществляется за счет средств бюджета муниципального образования сельское поселение Солнечный, увеличивается на сумму средств, направляемую на выплаты, предусмотренные законодательством и связанные с обеспечением заработной платы работников не ниже размера минимальной заработной платы, установленной в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, подтверждаемую бухгалтерскими документами и экономическими расчетами.

7.3. Заработная плата работников учреждения формируется в соответствии с источниками финансирования их деятельности. При расчете среднего заработка работника в соответствии с действующим законодательством источник выплаты средств определяется пропорционально источнику финансирования выплат, используемых для расчета такого среднего заработка.

7.4. Руководитель учреждения несет ответственность за правильность формирования фонда оплаты труда учреждения и обеспечивает соблюдение установленных требований.

7.5. Организационный отдел администрации сельского поселения Солнечный согласовывает структуру и предельную штатную численность учреждения исходя из обеспечения норм труда, эффективной занятости, повышения производительности труда и качества оказания муниципальных услуг.

7.6. В целях определения соотношения должностей административно-управленческого и вспомогательного персонала, учитывается процент основного персонала учреждения - работников учреждения, непосредственно оказывающих услуги (выполняющих работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей его деятельности, а также их непосредственные руководители.

8. Заключительные положения

8.1. Учреждение с целью согласования структуры и предельной штатной численности учреждения в соответствии с настоящим Положением направляет в администрацию сельского поселения Солнечный предложения об изменении структуры, предельной штатной численности учреждения, в случаях:

- наделения учреждения дополнительными функциями и полномочиями;

- реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования), изменения типа учреждения;

- иных случаях, не противоречащих требованиям настоящего Положения и принципам построения систем оплаты труда.

8.2. Руководитель учреждения несет ответственность за нарушение предоставления государственных гарантий по оплате труда работников учреждения в соответствии с действующим законодательством, обеспечивает соблюдение требований, установленных настоящим Положением.