УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации

Партизанского городского округа

от 03 октября 2023 г. № 1527-па

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ**

об оплате труда работников муниципальных учреждений

Партизанского городского округа в сфере физической культуры и спорта

**I.** **Общие положения**

# 1.1 Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений Партизанского городского округа в сфере физической культуры и спорта (далее - Положение, работники учреждения, учреждение) разработано в соответствии с Бюджетным кодексом Российской Федерации, [Трудовым кодексом](garantF1://12025268.0) Российской Федерации, Федеральным законом от 04.12.2007 г. № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», государственными гарантиями по оплате труда, другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Приморского края, Партизанского городского округа, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Настоящее Примерное положение регулирует:

- порядок и условия оплаты труда работников учреждений;

- порядок формирования фонда оплаты труда работников за счет средств бюджета всех уровней и иных источников, не запрещенных Законодательством Российской Федерации.

1.3. Заработная плата работников учреждений (без учета премий и иных выплат стимулирующего выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего выплат), выплачиваемой до введения новой отраслевой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

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

1.6. Заработная плата работника учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.7. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждений не может превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих администрации Партизанского городского округа, замещающих должности муниципальной службы в отделе физкультуры и спорта администрации Партизанского городского округа.

1.8. В целях настоящего Положения расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих отдела физкультуры и спорта администрации Партизанского городского округа определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда муниципальных служащих отдела физкультуры и спорта администрации Партизанского городского округа на установленную численность муниципальных служащих отдела физкультуры и спорта администрации Партизанского городского округа и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году) и доводится отделом физкультуры и спорта администрации Партизанского городского округа до руководителя учреждения.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения на численность работников учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

1.9. Сопоставление расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников учреждения с расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда муниципальных служащих отдела физкультуры и спорта администрации Партизанского городского округа, осуществляется при утверждении (изменении) плана финансово-хозяйственной деятельности бюджетного или автономного учреждения.

[1.10](consultantplus://offline/ref=09D05E00D7164F3CDAF86BDB4FCC7E7584CA470533C4B542CF832730890BA891AD76604D3F6673D035A723C0F522848B18BFAC4FA856CA8201C1B37AO0j5C). Системы оплаты труда в учреждениях устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и Положением.

1.11. О предстоящих изменениях условий трудового договора, связанных с изменением системы оплаты труда в учреждении, работники должны быть уведомлены в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения в порядке, установленном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.12. Размеры окладов работников учреждения, установленные по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, увеличиваются (индексируются) в порядке, установленном трудовым законодательством, в соответствии с решением Думы Партизанского городского округа о бюджете на соответствующий финансовый год и плановый период.

При увеличении (индексации) окладов работников учреждений их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

1.13. Заработная плата работников учреждений выплачивается два раза в месяц.

II. Порядок и условия оплаты труда сотрудников, осуществляющих спортивную подготовку

2.1. Основные условия оплаты труда.

2.1.1. Система оплаты труда работников учреждений включает в себя оклады (ставки заработной платы), повышающие коэффициенты к окладам, компенсационные и стимулирующие выплаты.

2.1.2. Система оплаты труда работников организации устанавливается с учетом:

-государственных гарантий по оплате труда;

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

-перечня видов компенсационных выплат, утвержденных для муниципальных учреждений Партизанского городского округа;

-перечня видов стимулирующих выплат, утвержденных для муниципальных учреждений Партизанского городского округа;

-настоящего Примерного положения;

-рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

-методических рекомендаций;

-мнения представительного органа работников.

2.1.3. Оклад, доплаты и надбавки компенсационного характера составляют базовую (гарантированную) часть заработной платы работников учреждений.

2.1.4. Учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет:

размеры окладов, ставок заработной платы;

размеры повышающих коэффициентов;

размеры компенсационных и стимулирующих выплат.

2.2. Размеры окладов работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - оклады работников по ПКГ), утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, не ниже размеров, утвержденных настоящим постановлением, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.3. Тренерам, осуществляющим спортивную подготовку, рекомендуется устанавливать ставку заработной платы за норму часов непосредственно тренерской работы 18 часов в неделю.

При этом в рабочее время тренеров, осуществляющих спортивную подготовку, включается тренерская работа, индивидуальная работа со спортсменами, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами спортивных и иных мероприятий, проводимых со спортсменами, участие в работе коллегиальных органов управления учреждением.

За тренерскую работу, выполняемую работником учреждения с письменного согласия выше или ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится пропорционально фактически определенному объему выполненной тренерской работы.

Объем тренерской нагрузки работников учреждений рекомендуется определять ежегодно на начало тренировочного периода (спортивного сезона) и устанавливать распорядительным актом учреждения.

Объем тренерской нагрузки, установленный работнику учреждения, оговаривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Объем тренерской нагрузки работников учреждений, установленный на начало тренировочного периода (спортивного сезона), не может быть изменен в текущем году (тренировочном периоде, спортивном сезоне) по инициативе работодателя, за исключением его снижения, связанного с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества спортсменов, групп.

2.4. Порядок применения повышающих коэффициентов.

2.4.1. К окладам работников по ПКГ руководителем учреждения могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты: повышающий коэффициент за квалификационную категорию, повышающий коэффициент за специфику работы в учреждениях, персональный повышающий коэффициент (далее - повышающие коэффициенты).

2.4.2. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию работникам учреждений устанавливается в следующих размерах:

по I квалификационной категории - 0,05;

по высшей квалификационной категории - 0,1.

2.4.3. Повышающий коэффициент за специфику работы в учреждении.

Таблица 1

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование специфики учреждения | Размер повышающего коэффициента |
| Работники учреждений, связанные с работой с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья | 0,05 |
| Тренерам и иным специалистам учреждений физической культуры и спорта, участвующим в реализации Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО) в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения ГТО | 0,05 |

Решение об установлении повышающего коэффициента за специфику работы в учреждении принимается руководителем учреждения в отношении конкретного работника. Повышающий коэффициент устанавливается на определенный период.

2.4.4. Отдельным работникам учреждения устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу, ставке заработной платы в целях:

выполнения регионального соглашения между профсоюзами, работодателями и Правительством Приморского края о минимальной заработной плате в Приморском крае;

недопущения снижения заработной платы (без учета стимулирующих выплат) работнику учреждения при изменении существующей системы оплаты труда при условии сохранения объема должностных обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

2.4.5. Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада работника на сумму повышающих коэффициентов и не образует новый оклад работника.

2.5. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от квалификационной категории право на его изменение возникает в следующие сроки:

при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении внутридолжностной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

2.6. Порядок и условия установления компенсационных выплат.

2.6.1. Компенсационные выплаты работникам, осуществляющим спортивную подготовку устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством, в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат и разъяснениями о порядке установления компенсационных выплат в муниципальных учреждениях Партизанского городского округа, утвержденных администрацией Партизанского городского округа..

Размеры и условия осуществления компенсационных выплат конкретизируются в трудовых договорах работников учреждений.

2.6.2. Работникам, осуществляющим спортивную подготовку устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ);

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 ТК РФ:

районный коэффициент к заработной плате - 20 процентов;

процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока - 10 процентов по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов за каждые последующие два года работы, но не свыше 30 процентов заработка;

процентная надбавка к заработной плате в размере 10 процентов за каждые шесть месяцев работы молодежи (лицам в возрасте до 35 лет), прожившей не менее одного года в южных районах Дальнего Востока и вступающей в трудовые отношения, но не свыше 30 процентов заработка;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), в соответствии со статьями 150 ТК РФ, 151 ТК РФ, 152 ТК РФ, 153 ТК РФ, 154 ТК РФ.

2.6.3. Конкретные размеры компенсационных выплат не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

2.7. Порядок и условия установления стимулирующих выплат.

2.7.1. Стимулирующие выплаты, размеры и условия их осуществления, показатели и критерии оценки эффективности труда работников, осуществляющих спортивную подготовку устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений по согласованию с коллегиальным профсоюзным органом или иным представительным органом работников с учетом соответствующих нормативных правовых актов Российской Федерации, Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, формируемого за счет бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждения (для муниципальных автономных, бюджетных), в соответствии с перечнем видов стимулирующих выплат и разъяснениями о порядке установления стимулирующих выплат в муниципальных учреждениях Партизанского городского округа, утвержденных администрацией Партизанского городского округа.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера подлежат внесению в трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору) с работником учреждения.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности, закрепляемые в локальном нормативном акте, являющимся приложением к коллективному договору, разрабатываются с учетом мотивированного мнения профсоюзного органа или иного представительного органа работников.

Не допускается введение стимулирующих выплат, в отношении которых не установлены показатели эффективности деятельности учреждения и работников (конкретные измеримые параметры).

Стимулирующие выплаты работникам, осуществляющим спортивную подготовку устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством.

2.7.2. Работникам, осуществляющим спортивную подготовку устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- выплаты за высокие результаты работы (в том числе за наличие государственных наград, почетных званий, иных званий работников сферы физической культуры и спорта);

- выплаты за качество выполняемых работ;

- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

- премии по итогам работы.

2.7.3. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях, в органах исполнительной власти, органах местного самоуправления и за время военной службы, независимо от занимаемой должности.

Размеры выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет определяются в процентах к окладам, ставкам заработной платы согласно таблице №2:

Таблица №2

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж работы (выслуга лет) полных лет | Размер выплаты в % |
| от 3-х до 5 лет | 3 |
| от 5 до 10 лет | дополнительно по 1% за каждый год |
| 10 и более лет | 10 |

2.7.4. К выплатам за высокие результаты работы относятся в том числе, выплаты за достижения работников в сфере физической культуры и спорта, работников в сфере образования, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта, отмеченных государственными и ведомственными званиями и наградами:

Таблица №2

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование | Размер повышающего коэффициента |
| Почетное звание "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный мастер спорта СССР", почетное звание "Заслуженный работник физической культуры РСФСР", почетные спортивные звания: "Заслуженный тренер России", "Заслуженный мастер спорта России", "Почетный спортивный судья России" | 0,5 |
| Ведомственный знак отличия Министерства спорта Российской Федерации - почетный знак "За заслуги в развитии физической культуры и спорта" | 0,4 |
| Спортивные звания "Мастер спорта России международного класса", "Гроссмейстер России", "мастер спорта России", "Мастер спорта СССР международного класса", "Гроссмейстер СССР", "мастер спорт СССР" | 0,2 |
| Другие ведомственные награды Министерства спорта Российской Федерации | 0,1 |
| Золотой знак отличия (актуальной возрастной степени) Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО) | 0,1 |
| Ученая степень (кандидат, доктор наук) | 0,05 |

2.7.5. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты с учетом следующих критериев:

-выплаты за сложность, напряженность;

-особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж учреждения;

-интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда учреждения норм труда;

-за реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность работы систем, ресурсов и средств учреждения;

-разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для учреждения;

-за работу в двух и более зданиях (помещениях) относящихся к одному учреждению, в которых осуществляется рабочий процесс и находящихся в территориальной отдаленности друг от друга.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются сроком не более 1 года и по истечении, которого могут быть сохранены или отменены.

2.7.6. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором.

2.7.7. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ (далее - выплаты) устанавливаются в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом учреждения.

В качестве критериев назначения выплат используются индикаторы, указывающие их участие в создании и использовании ресурсов организации (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

Индикатор должен быть представлен в исчислимом формате (в единицах, штуках, долях, процентах и прочих единицах измерения) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов.

Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых показателей эффективности деятельности отдельных категорий работников.

Не допускается установление выплат, в отношении которых не утверждены показатели эффективности деятельности работников (конкретные измеримые параметры).

Конкретный размер выплат устанавливается работнику в процентах от должностного оклада.

2.7.8. Премии по итогам работы (далее - премии) в учреждении выплачиваются работникам учреждения в целях материальной заинтересованности в своевременном и добросовестном исполнении должностных обязанностей, повышении качества работы и уровня ответственности за ее выполнение, достижении целевых показателей эффективности, установленных в учреждении.

Премии могут быть установлены только в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом учреждения.

Премии устанавливаются в отношении работников учреждений при наличии следующих оснований:

- за выполнение в соответствующем периоде особо важных и ответственных поручений, связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения;

- за качественную подготовку и проведение организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью учреждения;

- в связи с юбилейной датой и профессиональными праздниками.

-успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

-инициатива, творчество и применение в работе современных форм и  
методов организации труда;

-качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

Размер и порядок осуществления премии устанавливается распорядительным актом руководителя учреждения и может рассчитываться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, ставке заработной платы.

В целях социальной защищенности работников учреждений и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя учреждения премии могут быть назначены:

при объявлении благодарности Министерства физической культуры и спорта Российской Федерации;

при награждении Почетной грамотой Министерства физической культуры и спорта Российской Федерации;

в связи с празднованием Дня физкультурника, и прочих профессиональных праздников, относящихся к сфере физической культуры и спорта;

в связи с юбилейными датами;

при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;

при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

2.7.9. Для оценки результатов деятельности работника учреждения и установления работнику размера стимулирующих выплат создается комиссия. Состав комиссии и ее полномочия утверждаются приказом руководителя учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

На основании протокола комиссии издается приказ руководителя учреждения об установлении работникам стимулирующих выплат.

2.7.10. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

2.7.11. Премия по итогам работы выплачивается лицам, являющимся работниками учреждения на дату подписания приказа о премировании, с учетом фактически отработанного времени в периоде, за который осуществляется выплата премии.

2.7.12. Стимулирующие выплаты производятся на основании произведенной объективной оценки показателей и критериев оценки эффективности труда работника, осуществляющего спортивную подготовку, по решению руководителя учреждения, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

III. Порядок и условия оплаты труда

иных работников учреждения

3.1. Основные условия оплаты труда.

3.1.1. Система оплаты труда иных работников муниципальных учреждений Партизанского городского округа в сфере физической культуры и спорта включает в себя оклады (ставки заработной платы), повышающие коэффициенты к окладам, компенсационные и стимулирующие выплаты.

3.1.2. Система оплаты труда иных работников учреждений устанавливаются с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

настоящего Примерного положения;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников.

3.2. Размеры окладов работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - оклады работников по ПКГ), утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, не ниже размеров, утвержденных настоящим постановлением, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

3.3. Отдельным работникам учреждения к окладам работников по ПКГ руководителем учреждения может быть установлен персональный повышающий коэффициент в целях:

выполнения регионального соглашения между профсоюзами, работодателями и Правительством Приморского края о минимальной заработной плате в Приморском крае;

недопущения снижения заработной платы (без учета стимулирующих выплат) работнику учреждения при изменении существующей системы оплаты труда при условии сохранения объема должностных обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

3.3.1. Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада работника учреждения на повышающий коэффициент и не образует новый оклад работника.

3.3.2. Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

3.4. Порядок и условия установления компенсационных выплат.

3.4.1. Компенсационные выплаты работникам устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством, в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат и разъяснениями о порядке установления компенсационных выплат в муниципальных учреждениях Партизанского городского округа, утвержденных администрацией Партизанского городского округа.

3.4.2. Работникам учреждения устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ);

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 ТК РФ:

районный коэффициент к заработной плате - 20 процентов;

процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока - 10 процентов по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов за каждые последующие два года работы, но не свыше 30 процентов заработка;

процентная надбавка к заработной плате в размере 10 процентов за каждые шесть месяцев работы молодежи (лицам в возрасте до 35 лет), прожившей не менее одного года в южных районах Дальнего Востока и вступающей в трудовые отношения, но не свыше 30 процентов заработка;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), в соответствии со статьями 150 ТК РФ, 151 ТК РФ, 152 ТК РФ, 153 ТК РФ, 154 ТК РФ.

3.4.3. Конкретные размеры компенсационных выплат не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

3.4.4. Размеры и условия осуществления компенсационных выплат конкретизируются в трудовых договорах работников учреждения.

3.5. Порядок и условия установления стимулирующих выплат.

3.5.1. Стимулирующие выплаты, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, формируемого за счет бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждений, с учетом утверждаемых руководителем учреждения показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения, позволяющих оценить результативность и качество его работы, в соответствии с перечнем видов стимулирующих выплат и разъяснениями о порядке установления стимулирующих выплат в муниципальных учреждениях Партизанского городского округа, утвержденных администрацией Партизанского городского округа.

Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством.

3.5.2. Работникам учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премии по итогам работы.

3.5.3. Стимулирующие выплаты производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

3.6. Заработная плата руководителя учреждения, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

3.6.1. Оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже окладов руководителей этих учреждений.

3.6.2. Компенсационные выплаты руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются с учетом условий их труда в процентах к окладам, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством, в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат, утвержденным администрацией Партизанского городского округа.

3.6.3. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в соответствии с перечнем видов стимулирующих выплат, утвержденным администрацией Партизанского городского округа.

3.6.4. Размеры окладов, компенсационных и стимулирующих выплат руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам, порядок их установления определяются администрацией Партизанского городского округа в соответствии с действующим законодательством.

3.7. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности работников (профессии рабочих) данного учреждения.

**IV. Порядок формирования фонда оплаты труда**

4.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на соответствующий календарный год, исходя из объема бюджетных ассигнований и лимитов бюджетных обязательств местного бюджета по расходам на оплату труда средств от приносящей доход деятельности.

4.2. Средства местного бюджета для формирования фонда оплаты труда работников учреждений определяются исходя из количества должностей, профессий, предусмотренных штатным расписанием, необходимых для выполнения муниципального задания, и рекомендуемых размеров окладов (ставок заработной платы) по каждой должности, профессии, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.3. При формировании фонда оплаты труда работников учреждения предусматриваются средства (без учета работников учреждения, в отношении которых федеральными законами, актами Президента Российской Федерации или Правительства Российской Федерации установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) для выплаты стимулирующих выплат (без учета средств, поступающих от приносящей доход деятельности) в расчете на год:

стимулирующие выплаты за исключением премии по итогам работы для работников учреждений (без учета руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) - в размере 3,6 размеров окладов по ПКГ, установленных приложением к настоящему Положению, с учетом районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока, а также для руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера в соответствии с Положением о порядке и размерах оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений Партизанского городского округа, утвержденным администрацией Партизанского городского округа;

премии по итогам работы для работников учреждений (без учета руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) - в размере двух размеров окладов по ПКГ, установленных приложением к настоящему Положению, с учетом районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока, а также средства для выплаты премии по итогам работы, премии за выполнение особо важных и ответственных работ руководителям, заместителям руководителя, главным бухгалтерам в соответствии с Положением о порядке и размерах оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений Партизанского городского округа, утвержденным администрацией Партизанского городского округа.

4.5. Руководитель учреждения вправе перераспределять средства фонда оплаты труда работников между стимулирующими выплатами.

4.6. Для работников учреждений, в отношении которых федеральными законами, актами Президента Российской Федерации или Правительства Российской Федерации установлены специальные требования к уровню оплаты их труда, доля средств на стимулирующие выплаты в фонде оплаты труда работников учреждений определяется с учетом рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

V. Оказание материальной помощи работникам учреждения

5.1. В пределах экономии фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в трудной жизненной ситуации.

5.2. Условия выплаты материальной помощи и ее предельные размеры устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждений, с учетом мнения представительного органа работников.

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

**VI. Заключительные положения**

6.1. Учреждение принимает Положения об оплате труда работников учреждения, руководствуясь настоящим Положением, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения (при наличии) или иным представительным органом работников.

6.2. Руководители учреждений:

6.2.1. Проверяют документы об образовании и стаже работы, другие основания, предусмотренные настоящим Положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов, ставок заработной платы работников;

6.2.2. Ежегодно составляют и утверждают штатное расписание;

6.2.3. Несут ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников;

6.2.4. Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются учреждением самостоятельно и отражаются в положении об оплате труда работников учреждения.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_