



Муниципальное автономное учреждение города Заречного Пензенской области
«Спортивно-культурный комплекс «Союз»

П Р И К А З

«26» июня 2026 г.

№ 03/1-04/33

О внесении изменений в приказ МАУ «СКК «Союз» № 03/1-04/172 от 16.10.2017 г.
«Об утверждении локального акта МАУ «СКК «Союз» - Положение об оплате труда
работников Муниципального автономного учреждения города Заречного Пензенской
области «Спортивно- культурный комплекс «Союз»

В соответствии со статьями 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 4 статьи 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, частью 2 статьи 53 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», постановлением Администрации города Заречного Пензенской области от 25.11.2021 N 2140 "Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников бюджетных, автономных и казенных муниципальных учреждений (организаций) г. Заречного Пензенской области, в отношении которых Департамент культуры и молодежной политики г. Заречного Пензенской области, Департамент образования г. Заречного Пензенской области, Комитет по физической культуре и спорту г. Заречного Пензенской области осуществляют функции и полномочия учредителя" (с последующими изменениями и дополнениями), статьями 4.3.1. и 4.6.1. Устава закрытого административно-территориального образования города Заречного Пензенской области, Администрация ЗАТО г. Заречного, ,

П Р И К А З Ы В А Ю :

1. Внести в приказ МАУ «СКК «Союз» от 16.10.2017 г. № 03/1-04/172 «Об утверждении локального акта МАУ «СКК «Союз» - Положение об оплате труда работников Муниципального автономного учреждения города Заречного Пензенской области «Спортивно-культурный комплекс «Союз» следующие изменения:

1) приложение к приказу МАУ «СКК «Союз» от 16.10.2017 г. № 03/1-04/172 «Об утверждении локального акта МАУ «СКК «Союз» - Положение об оплате труда работников Муниципального автономного учреждения города Заречного Пензенской области «Спортивно-культурный комплекс «Союз» изложить в новой редакции (приложение);

2. С приказом ознакомить всех лиц в части их касающейся под роспись.

3. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой

Директор

И.Г. Лукашова

**Положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения
города Заречного Пензенской области «Спортивно-культурный комплекс «Союз»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения города Заречного Пензенской области «Спортивно-культурный комплекс «Союз» (далее – положение) разработано в целях установления системы оплаты труда работников муниципального автономного учреждения города Заречного Пензенской области «Спортивно-культурный комплекс «Союз», (далее - учреждение), привлечения молодых специалистов, усиления материальной заинтересованности, достижения лучших конечных результатов деятельности, повышения качества работы, создания условий для проявления активности каждого работника.

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Бюджетным кодексом Российской Федерации, другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Пензенской области, нормативными правовыми актами города Заречного Пензенской области, регулирующими вопросы оплаты труда, и включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по ПКГ;
- наименования, условия осуществления выплат компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822;
- наименования, условия осуществления выплат стимулирующего характера в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 818;
- условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- иные выплаты, определяемые в соответствии с правовыми актами органов государственной власти Российской Федерации, Пензенской области, муниципальными правовыми актами города Заречного.

Указанные выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда, формируемого за счет соответствующих источников финансирования в соответствии с законодательством, иными нормативными правовыми актами органов государственной власти Российской Федерации и (или) Пензенской области, муниципальными правовыми актами города Заречного Пензенской области.

1.3. Оплата труда работников учреждений устанавливается с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;

- перечня видов выплат компенсационного характера в учреждениях, утвержденного федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

- перечня видов выплат стимулирующего характера в учреждениях, утвержденного федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

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

- территориального Соглашения о социальном партнерстве между Администрацией, работодателями и профсоюзными организациями города Заречного;

- мнения представительного органа работников учреждения.

1.4. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.5. 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, установленного законодательством Российской Федерации.

В случаях, когда с учетом установленного должностного оклада, а также выплаты (невыплаты) повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, размер начисленной месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), ниже минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ), установленного законодательством Российской Федерации, указанному работнику производится доплата за счет средств фонда оплаты труда в размере не ниже разницы между МРОТ и размером начисленной заработной платы.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

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

1.8. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.9. Выплаты компенсационного, стимулирующего характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством Российской Федерации, Пензенской области, иными нормативными правовыми актами органов государственной власти Российской Федерации, Пензенской области, органов местного самоуправления города Заречного Пензенской области.

1.10. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем учреждения с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

1.11. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в зависимости от сложности труда и не могут быть более оклада по ПКГ «Общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих четвертого уровня».

1.12. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиям рабочих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в зависимости от сложности труда и не могут быть более оклада по ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня».

1.13. Конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и к должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются настоящим положением.

1.14. В трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору) предусматривается фиксированный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы).

1.15. Учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по ПКГ, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования.

1.16. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с председателем Комитета по физической культуре и спорту города Заречного Пензенской области и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

1.17. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение, помимо работников, предусмотренных штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.18. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Пензенской области, муниципальными правовыми актами города Заречного Пензенской области, а также настоящим положением.

1.19. Оплата труда работников в учреждении по должностям, относящимся к должностям отраслей здравоохранения, образования, культуры и искусства, осуществляется применительно к условиям оплаты труда аналогичных категорий работников соответствующих отраслей или общепрофессиональным условиям.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

Основные условия оплаты труда

2.1. Заработанная плата работников учреждений состоит из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, иных выплат.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим ПКГ, утвержденным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (приведены в приложении № 1 - № 5 к настоящему положению). Размеры окладов специалистов, служащих, рабочих, должности которых не отнесены к профессиональным квалификационным группам, устанавливаются в соответствии с приложением № 6 к настоящему положению.

2.3. К окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в течение соответствующего календарного года в пределах средств, направляемых на оплату труда, устанавливаются повышающие коэффициенты:

- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент за почетные звания, ученую степень;

2.4. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.5. Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на повышающий коэффициент.

2.6. Персональный повышающий коэффициент устанавливается работнику учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

2.7. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер персонального повышающего коэффициента – не более 3,0.

2.8. Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

2.9. Повышающий коэффициент за ученую степень, почетные звания устанавливаются руководителем учреждения тренерам и инструкторам-методистам, имеющим ученую степень кандидата (доктора) педагогических наук или почетные звания: «Заслуженный мастер спорта», «Заслуженный тренер», «Мастер спорта международного класса», «Заслуженный работник физической культуры»; награжденным почетным знаком «За заслуги в развитии физической культуры и спорта», знаком «Отличник физической культуры и спорта» и работающим по профилю организации.

Диапазон повышающего коэффициента - от 0,1 до 0,2.

2.10. Применение повышающего коэффициента за ученую степень, почетные звания не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

2.11. При наличии у работников двух или нескольких оснований (почетного звания, почетного знака, знака «Отличник физической культуры и спорта») размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы увеличивается по одному (максимальному) основанию.

Применение повышающего коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

2.12. Размеры и порядок установления повышающих коэффициентов работникам определяются учреждением самостоятельно в соответствии с действующим законодательством в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в коллективном договоре (и) или иных локальных нормативных актах.

2.13. Руководитель учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения утверждает перечень должностей работников, по которым устанавливаются повышающие коэффициенты.

Особенности порядка и условий оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

2.14. К размеру оклада по соответствующим ПКГ работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, работникам, работающим по профессиям рабочих не ниже 6 разряда соответствующего раздела Единого тарифно-квалификационного справочника (ЕТКС) и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ руководителем учреждения, по согласованию с представительным органом работников учреждения, устанавливается повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер повышающего коэффициента к окладу - не более 2,5.

2.15. Пункт 2.14. распространяется на работников, работающих по профессиям рабочих, не включенных в ЕТКС, по которым квалификационные характеристики работ утверждены отдельными постановлениями Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации и Министерства здравоохранения Российской Федерации.

2.16. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов рабочим производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

2.17. Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда определен в общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 № 31/3-30 (с изменениями и дополнениями).

Порядок и условия выплат стимулирующего характера

2.18. Виды и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах в соответствии с видами выплат стимулирующего характера в учреждениях, утвержденным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

2.19. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, начисляются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников, если иное не установлено федеральными законами, законами Пензенской области, иными нормативными правовыми актами.

2.20. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам за результативность и качество их работы.

2.21. Решение о введении соответствующих выплат принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

2.22. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждения устанавливаются на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

2.23. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;
- своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Показатели и критерии эффективности работы устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

2.24. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут быть установлены следующие стимулирующие выплаты:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ;
- 3) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, за год);
- 5) надбавка по занимаемой должности.

2.25. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам учреждения, непосредственно участвующим в обеспечении высококачественного тренировочного процесса. Выплаты могут быть установлены на срок от одного месяца до одного года.

2.26 Выплаты за качество выполняемых работ производятся в соответствии с достигнутыми показателями эффективности деятельности учреждения:

- за своевременность и полноту выполняемых обязанностей;
- за соответствие качества выполняемой работы квалификационной категории и трудовым (должностным) обязанностям;
- за личное участие в мероприятиях, проводимых учреждением;
- за наличие положительных отзывов о работе;
- за организацию и проведение официальных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий;
- выполнение муниципального задания учреждением.

Выплаты могут быть установлены на срок от одного месяца до одного года в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или абсолютной величине.

2.27. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются в целях укрепления кадрового состава учреждения, сохранения преемственности и тренерских традиций.

Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет производится работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в физкультурно-спортивных учреждениях и учреждениях и (или) образовательных учреждениях, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Размеры стимулирующих выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы:

- при стаже непрерывной работы от 1 года до 5 лет - 5%;
- при стаже непрерывной работы от 5 лет до 10 лет - 8%;

при стаже непрерывной работы от 10 лет до 15 лет - 10%;

при стаже непрерывной работы свыше 15 лет - 15%.

2.28. При определении условий и размеров премиальных выплат по итогам работы учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей, обеспечение бесперебойной работы, важность, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач соответствующего периода;

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

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения (соревновательные мероприятия, подготовка учреждения к новому спортивному сезону, зимнему отопительному сезону, иные мероприятия, предусмотренные уставом учреждения);

- участие работника в течение соответствующего периода в выполнении особо важных работ и мероприятий.

2.29. Работникам могут выплачиваться единовременные премии за выполнение особо важных заданий, не входящих в круг их основных обязанностей, за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий руководства за соответствующий период времени:

- за месяц;
- за квартал;
- за год.

2.30. Премирование работников учреждения осуществляется по решению руководителя учреждения. Конкретный размер премиальных выплат может устанавливаться как в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном значении.

2.31. Премиальные выплаты, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах выделенных субсидий на выполнение муниципального задания на оказание муниципальных услуг, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности.

2.32. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются соответствующим приказом руководителя учреждения.

2.33. Максимальный размер премиальной выплаты по итогам работы и порядок определения ее размера (в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы; в абсолютном размере) устанавливается на основании локального нормативного акта учреждения.

2.34. Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются за счет и в пределах субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение муниципальных работ), а также средств полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

2.35. В пределах средств фонда оплаты труда учреждения работникам учреждения может устанавливаться надбавка по занимаемой должности.

При установлении надбавки по занимаемой должности учитываются направление трудовой деятельности, уровень ответственности, высокая деловая активность.

Надбавка по занимаемой должности может устанавливаться в процентах от должностного оклада либо в абсолютных размерах.

Надбавка по занимаемой должности выплачивается с учетом фактически отработанного времени.

Размеры, порядок и условия установления надбавки по занимаемой должности работникам учреждения устанавливаются правовым актом руководителя Учреждения.

Надбавка по занимаемой должности может устанавливаться на соответствующий период времени:

- месяц;
- квартал;
- год.

2.36. Невыплата или снижение выплат стимулирующего характера оформляется приказом руководителя учреждения с обязательным указанием причин.

Порядок и условия выплат компенсационного характера

2.37. Виды и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников или в абсолютных размерах в соответствии с видами выплат компенсационного характера в учреждениях, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

2.38. В соответствии с трудовым законодательством и Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822 (с последующими изменениями дополнениями) работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- 1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 2) 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).

2.39. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, начисляются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников, если иное не установлено федеральными законами, законами Пензенской области, иными нормативными правовыми актами органов государственной власти Российской Федерации и (или) Пензенской области.

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

2.40. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.41. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

2.42. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

2.43. Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда, установленной трудовым законодательством Российской Федерации.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

2.44. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.45. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час в ночное время.

2.46. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.47. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей.

2.48. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, иных выплат.

2.49. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

2.50. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год по основному месту работы, и среднемесячной заработной платы работников данного учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя учреждения, его заместителей, устанавливается в кратности:

руководителю - 5;

заместителям руководителя - 4,5;

Решение об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы для руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения, принимается Комитетом по физической культуре и спорту города Заречного Пензенской области и оформляется правовым актом.

Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с порядком, утверждаемым Правительством Российской Федерации.

2.51. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя учреждения, его заместителей размещается в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" на официальном сайте Комитета по физической культуре и спорту города Заречного Пензенской области.

Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате указанных лиц и представление ими данной информации осуществляется

в порядке, установленном Комитетом по физической культуре и спорту города Заречного Пензенской области.

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

2.53. Размер должностного оклада заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя этого учреждения.

Рекомендуемые размеры окладов руководителей структурных подразделений учреждения по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений определены в приложении № 3 к настоящему положению.

2.54. Основной персонал учреждения - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал учреждения - работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал учреждения - работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

2.55. Перечень должностей, профессий работников учреждения, которые относятся к основному персоналу по видам экономической деятельности, утверждается правовыми актами Администрации города Заречного Пензенской области.

Перечень указанных должностей, профессий работников разрабатывается Комитетом по физической культуре и спорту города Заречного Пензенской области.

2.56. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные подразделом «Порядок и условия выплат компенсационного характера» раздела 2 настоящего положения.

2.57. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя, его заместителей в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах (если иное не установлено нормативными правовыми актами органов государственной власти Российской Федерации и (или) Пензенской области) в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в учреждениях, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

2.58. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, начисляются к должностному окладу руководителя, его заместителей с учетом выплаты, производимой в целях компенсации проживания или работы в условиях особого режима закрытого административно-территориального образования, если иное не установлено федеральными законами, законами Пензенской области, иными нормативными правовыми актами органов государственной власти Российской Федерации и (или) Пензенской области.

2.59. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, его заместителям, устанавливаются в соответствии с подразделом «Порядок и условия выплат стимулирующего характера» раздела 2 настоящего положения.

2.60. Виды, размер, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера, персональных повышающих коэффициентов, материальной помощи руководителю, учреждения устанавливаются нормативным правовым актом Комитета по физической культуре и спорту города Заречного Пензенской области.

Виды, размер, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера, персональных повышающих коэффициентов заместителям руководителя, устанавливаются приказом руководителя учреждения по согласованию с заместителем председателя Комитета.

2.61. Решение о введении соответствующих выплат принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

2.62. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются приказом председателя Комитета по физической культуре и спорту города Заречного Пензенской области, заместителям руководителя – приказом руководителя учреждения.

2.63. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляются с учетом эффективности деятельности учреждения, показатели которой устанавливаются Комитетом по физической культуре и спорту города Заречного Пензенской области.

2.64. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, производятся по результатам работы, в том числе по результатам особо важной и сложной работы, учреждения за соответствующий период:

- месяц;
- квартал;
- год.

2.65. Невыплата или снижение выплат стимулирующего характера для руководителя учреждения оформляется приказом председателя Комитета по физической культуре и спорту города Заречного Пензенской области, заместителей руководителя - приказом руководителя учреждения с обязательным указанием причины.

3. Иные выплаты

3.1. В пределах средств фонда оплаты труда учреждения работникам может выплачиваться материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника, в соответствии с порядком, установленным локальным нормативным актом учреждения.

4. Порядок формирования фонда оплаты труда

4.1. Фонд оплаты труда учреждения формируется на календарный год исходя из размеров субсидий, предоставленных учреждению на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием им в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнение работ), и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4.2. Средства на оплату труда, формируемые за счет ассигнований из городского бюджета, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера. При этом, объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований из городского бюджета.

4.3. Структура фонда оплаты труда (в том числе соотношение его частей) для учреждения устанавливается приказом председателя Комитета по физической культуре и спорту города Заречного Пензенской области.

4.4. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

4.5. Средства, поступающие от приносящей доход деятельности, направляются учреждением на оплату труда в порядке и размерах, установленными локальными нормативными актами учреждения в соответствии с положениями (примерными положениями) об оплате труда, утверждаемыми правовыми актами иных органов местного самоуправления г. Заречного Пензенской области, осуществляющими функции и полномочия учредителя в отношении муниципальных учреждений.

5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.2. По должностям служащих (профессиям рабочих), размеры окладов по которым не определены настоящим Примерным положением, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя учреждения, но не больше чем оклад руководителя учреждения.