



АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ГОРОДСКОЙ ОКРУГ «ОХИНСКИЙ»

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 25.10.2018

№ 795

г. Оха

Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования городской округ «Охинский», осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта, подведомственных управлению по культуре, спорту и делам молодежи муниципального образования городской округ «Охинский»

В соответствии с Распоряжением Правительства Сахалинской области от 31.10.2017 № 626-р «Об отдельных вопросах реализации Указа президента Российской Федерации от 07.05.2012 №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» в отношении работников муниципальных учреждений Сахалинской области, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта»

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Примерное положение о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования городской округ «Охинский», осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта, подведомственных управлению по культуре, спорту и делам молодежи муниципального образования городской округ «Охинский» (прилагается).

2. Настоящее Постановление вступает в силу с 01 января 2019 года.

3. С 01 января 2019 года признать утратившим силу Постановление администрации муниципального образования городской округ «Охинский» от 20.12.2012 №990 «О системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Детско-юношеская спортивная школа г. Охи»,

Постановление администрации муниципального образования городской округ «Охинский» от 03.02.2014 №36 «О системе оплаты труда работников Муниципального автономного учреждения «Спортивно-оздоровительный комплекс «Дельфин».

4. Опубликовать настоящее постановление в газете «Сахалинский нефтяник» и разместить на официальном интернет-сайте администрации www.adm-okha.ru.

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации муниципального образования городской округ «Охинский» по социальным вопросам С.Н. Свиридову.

**Глава муниципального образования
городской округ «Охинский»**

С.Н. Гусев

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования городской округ «Охинский», осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта, подведомственных управлению по культуре, спорту и делам молодежи муниципального образования городской округ «Охинский»

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение разработано в целях совершенствования оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования городской округ «Охинский», осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта, подведомственных управлению по культуре, спорту и делам молодежи муниципального образования городской округ «Охинский» (далее – Учреждения) и применяется при определении условий оплаты труда при разработке соглашений, локальных нормативных актов учреждения и трудовых договоров.

1.2. Условия оплаты труда, определенные соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.3. Понятия и термины, применяемые в настоящем положении, используются в значениях, определенных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, содержащих нормы трудового права.

1.4. Отнесение работников Учреждений к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

1.5. Наименования должностей (профессий) работников Учреждений и их квалификация должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

1.6. В порядке исключения лица, принимаемые на работу, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы. Аттестационная комиссия создается в Учреждениях в случае необходимости коллегиального рассмотрения возможности приема на работу лиц, квалификация которых не соответствует квалификационным требованиям, и вынесения соответствующих рекомендаций для работодателя.

1.7. Условия оплаты труда работников Учреждений, в том числе установленный им оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, повышающие коэффициенты,

компенсационные и стимулирующие выплаты, их размеры, являются обязательными для включения в трудовые договоры.

1.8. Режим рабочего времени и времени отдыха определяется коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами учреждения, трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору), графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства и с учетом методических рекомендации и указаний Министерства спорта Российской Федерации.

В соответствии с законодательством Российской Федерации тренерам, непосредственно участвующим в тренировочном процессе, установить норму часов тренерской работы за ставку заработной платы в размере 24 часов в неделю.

1.8. Оплата труда работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

1.9. Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (профессий).

1.10. Штатное расписание Учреждений формируется в пределах фонда оплаты труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих, профессии рабочих Учреждений.

Раздел 2. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются работникам руководителями Учреждений на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.2. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников Учреждений, руководителей Учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров устанавливаются в соответствии с приложениями к настоящему Положению:

- приложение N 1 "Размеры должностных окладов руководителей, специалистов и служащих общепромышленных должностей";
- приложение N 2 "Размеры должностных окладов работников физической культуры и спорта";
- приложение N 3 "Размеры должностных окладов медицинских работников";
- приложение N 4 "Размеры должностных окладов специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда";
- приложение N 5 "Должностные оклады руководителей".

2.3. Размеры окладов профессий рабочих Учреждений устанавливаются в размерах, определяемых администрацией муниципального образования городской округ «Охинский», в соответствии с присвоенными квалификационными разрядами.

Квалификационные разряды профессий рабочих присваиваются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

2.4. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный работнику за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда, предусматривается в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору).

2.5. Работникам Учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- коэффициент специфики работы;

- коэффициент квалификации;
- коэффициент образования;
- коэффициент профессиональной квалификационной группы;
- коэффициент уровня управления.

Размеры выплат по повышающим коэффициентам к окладам (должностным окладам) определяются путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника, исчисленного пропорционально отработанному времени, на соответствующий повышающий коэффициент.

Размер выплат по повышающим коэффициентам к ставке заработной платы определяется путем умножения ставки заработной платы с учетом объема фактической нагрузки на повышающий коэффициент.

2.6. Работникам физической культуры и спорта Учреждений, работающим на селе, должностные оклады, ставки заработной платы повышаются на 25 процентов.

2.7. Повышающий коэффициент специфики работы учитывает особенности работы отдельных работников Учреждения и устанавливается в следующих размерах:

Тип учреждения, вид работы	Категория работников	Должность	Размер повышающего коэффициента к должностному окладу/ставке заработной платы
Спортивные школы, детско-юношеские спортивные школы (работники, осуществляющие подготовку спортсменов на этапе совершенствования спортивного мастерства)	Работники физической культуры и спорта (приложение № 2 к настоящему Положению)	- тренер	0,15
Работники Учреждений, непосредственно осуществляющие деятельность в области физической культуры и спорта	Работники физической культуры и спорта (приложение № 2 к настоящему Положению)	- инструктор по спорту -инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций -старший инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций - спортсмен-инструктор	0,15
Работники Учреждений, непосредственно осуществляющие деятельность по	Работники физической культуры и спорта (приложение № 2 к настоящему	- сопровождающий спортсмена-инвалида первой группы инвалидности; - тренер-преподаватель по	0,30

адаптивной физической культуре и спорту	Положению)	адаптивной культуре старшего)	физической (включая	
---	------------	-------------------------------	---------------------	--

2.8. Повышающий коэффициент квалификации к должностному окладу, ставке заработной платы устанавливается работникам, должности которых относятся к должностям работников физической культуры и спорта (приложение N 2 к настоящему Положению), медицинских и фармацевтических работников (приложение N 3 к настоящему Положению), в следующих размерах:

Показатели квалификации	Размер повышающего коэффициента
высшая категория	0,35
первая категория	0,20
вторая категория	0,10

Повышающий коэффициент квалификации устанавливается работнику, занимающему должность, по которой ему присвоена квалификационная категория в установленном законодательством порядке, со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории.

2.9. Повышающий коэффициент квалификации по должности «спортсмен-инструктор» устанавливается за спортивную квалификацию (спортивный разряд, спортивное звание) в следующих размерах:

Спортивная квалификация	Размер надбавки (% от оклада/ставки заработной платы)
Кандидат в мастера спорта России	0,50
Мастер спорта России	1,00
Мастер спорта России международного класса	1,50

2.10. Повышающий коэффициент образования устанавливается за наличие среднего или высшего профессионального образования по должностям, квалификационные характеристики которых содержат требования о наличии среднего или высшего профессионального образования, в следующих размерах:

Уровень образования	Размер повышающего коэффициента
Среднее профессиональное образование	0,20
Высшее профессиональное образование	0,30

Повышающий коэффициент образования устанавливается приказом по учреждению по представлению соответствующего документа об образовании.

2.11. Повышающий коэффициент профессиональной квалификационной группы (ПКГ) устанавливается к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам в зависимости от профессиональной квалификационной группы, к которой относится соответствующая профессия (должность), в следующих размерах:

Квалификационный уровень ПКГ	Размер повышающего коэффициента
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта первого уровня (за исключением должностей, отнесенных ко 2 квалификационному уровню)	0,25
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня (за исключением должности «спортсмен-инструктор», отнесенной к 1 квалификационному уровню)	0,35
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта третьего уровня	0,40

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	0,55
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	0,55
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	0,65
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	0,65
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	0,30
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	0,55
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	0,55

Повышающий коэффициент ПКГ устанавливается к должностному окладу работникам, осуществляющим работы в области охраны труда, в следующих размерах:

Специалист по охране труда, специалист по охране труда II категории, специалист по охране труда I категории	0,65
---	------

2.12. Повышающий коэффициент особенностей работы устанавливается к ставке заработной платы работника в следующих размерах:

Наименование должности	Размер повышающего коэффициента
Работникам учреждений, занимающим должность «тренер»	1,00

2.13. Повышающий коэффициент уровня управления устанавливается к должностному окладу работника в зависимости от должности, занимаемой в системе управления Учреждением, в следующих размерах:

Наименование должности	Размер повышающего коэффициента
Заместитель главного бухгалтера	0,20
Начальник хозяйственного отдела	0,55

2.14. Применение повышающих коэффициентов и надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, предусмотренных пунктами 2.7 – 2.12 настоящего раздела Положения, не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

Раздел 3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

3.1.1. выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - доплата к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

3.1.2. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ;

- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- повышенная оплата за работу в ночное время;

- повышенная оплата за сверхурочную работу;

3.1.3. выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями - районный коэффициент, процентная надбавка.

3.2. Доплата к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ).

Размер доплаты к окладу (должностному окладу) рассчитывается исходя из установленного оклада (должностного оклада), исчисленного пропорционально отработанному времени.

3.3. Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или увеличении объема выполняемых работ, при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и сроки, на которые доплата устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

3.4. Повышенная оплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов утра).

Повышенная оплата устанавливается в размере 40 процентов части оклада (должностного оклада), рассчитанная за час работы.

3.5. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

3.6. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

3.7. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные пунктами 3.4, 3.5, 3.6 настоящего Положения, исчисляются исходя из установленного оклада (должностного оклада), исчисленного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической работы.

3.8. Оплата труда работников осуществляется с применением районного коэффициента и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Раздел 4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. В целях стимулирования к качественному результату труда и поощрения за выполненную работу работникам Учреждений устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

4.1.1. Выплаты за качество выполняемых работ в виде надбавок:

- за профессиональное мастерство;
- за классность водителям автомобилей;
- молодым специалистам;
- за наставничество над молодыми специалистами.

4.1.2. Надбавка за выслугу лет.

4.1.3. Надбавка за непрерывный стаж работы;

4.1.4. Премияльные выплаты по итогам работы:

- по итогам работы за месяц, квартал, год,
- за выполнение особо важных и срочных работ.

4.2. Надбавка за профессиональное мастерство устанавливается работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, тарифицированным в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих не ниже 2 разряда, в размере до 50 процентов оклада.

Конкретные размеры и порядок выплаты надбавки за профессиональное мастерство устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

4.3. Водителям автомобилей за присвоенный класс квалификации (классность) устанавливается ежемесячная надбавка за классность в следующих размерах:

Показатель квалификации	Размер надбавки (% от оклада)
«Водитель автомобиля 2-го класса»	10
«Водитель автомобиля 1-го класса»	25

Присвоение классной квалификации осуществляется в порядке, устанавливаемом в Учреждениях локальным нормативным актом, с учетом мнения представительного органа работников.

Классы квалификации «водитель автомобиля 2-го класса», «водитель автомобиля 1-го класса» могут быть присвоены водителям автомобилей, которые прошли подготовку или переподготовку по единым программам и имеют водительское удостоверение с отметкой, дающей право управления определенными категориями транспортных средств («В», «С», «D», «E»).

Класс квалификации «водитель автомобиля 1-го класса» присваивается водителю автомобиля, имеющему квалификационную категорию «водитель автомобиля 2-го класса» не менее двух лет.

Класс квалификации «водитель автомобиля 2-го класса» присваивается водителю автомобиля, имеющему водительский стаж не менее трех лет.

4.4. Молодым специалистам из числа работников, занимающим должность «инструктор-методист физкультурно-спортивной организации», «тренер» устанавливается надбавка к должностному окладу с учетом фактически отработанного времени /ставке заработной платы с учетом объема фактической работы. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами (дополнительными соглашениями к трудовому договору).

4.4.1. Молодыми специалистами являются лица в возрасте до 35 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в Учреждении на должностях, указанных в пункте 4.4 настоящего Положения.

4.4.2. Надбавка молодым специалистам устанавливается после окончания образовательного учреждения на период первых трех лет работы со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в подпунктах 4.4.4. и 4.4.5 настоящего Положения.

4.4.3. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения, надбавка устанавливается с даты трудоустройства в Учреждение. Началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания образовательного учреждения, за исключением случаев, указанных в подпункте 4.4.4 настоящего Положения.

4.4.4. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до полутора лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, надбавка устанавливается на три года с даты трудоустройства в Учреждение по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

4.4.5. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в образовательном учреждении с работой, надбавка устанавливается на три года с даты окончания образовательного учреждения.

4.5. Надбавка за наставничество устанавливается специалистам, оказывающим помощь молодым специалистам, предусмотренным в пункте 4.4 настоящего Положения, в целях их адаптации и приобретения профессиональных навыков, к должностному окладу с учетом фактически отработанного времени, ставке заработной платы с учетом объема фактической работы в размере 10 процентов.

4.5.1. К числу указанных в пункте 4.5 настоящего Положения специалистов относятся работники Учреждения, работающие на должностях «тренер», «тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре (включая старшего)» и «инструктор-методист физкультурно-спортивной организации (включая старшего)» и имеющие стаж работы по указанным должностям не менее 5 лет.

4.5.2. Надбавка устанавливается с момента издания приказа о закреплении за специалистом молодого специалиста, но не более чем на один год.

4.6. Работникам Учреждений, занимающим должности «тренер», «тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре (включая старшего)», «инструктор-методист по адаптивной физической культуре (включая старшего)», «инструктор-методист физкультурно-спортивной организации (включая старшего)», устанавливается надбавка за выслугу лет в порядке и на условиях согласно приложению № 8 к настоящему Положению в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки (% от оклада/ставки заработной платы)
от 1 до 3 лет	5
от 3 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
свыше 15 лет	30

Надбавка за выслугу лет устанавливается к должностному окладу с учетом фактически отработанного времени, ставке заработной платы с учетом объема фактической педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

Надбавка за выслугу лет не устанавливается молодым специалистам, которым установлена надбавка в соответствии с пунктом 4.4 настоящего Положения.

4.7. Работникам Учреждений, за исключением руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и работников, которым предусмотрено установление надбавки за выслугу лет в соответствии с пунктом 4.6 настоящего Положения, устанавливается надбавка за стаж непрерывной работы непосредственно в конкретном Учреждении в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки (% от оклада/ставки заработной платы)
от 1 до 3 лет	5
от 3 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
свыше 15 лет	30

Надбавка за стаж непрерывной работы в Учреждениях устанавливается как по основному месту работы, так и по совместительству (внутреннему или внешнему) и учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка и выплачивается ежемесячно.

Надбавка за стаж непрерывной работы в Учреждениях выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки. Право на изменение размера указанной надбавки возникает со дня достижения соответствующего стажа непрерывной работы в Учреждении.

При наступлении у работника права на назначение или изменение размера надбавки за стаж непрерывной работы в период его 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 данной надбавки производится по окончании указанных периодов.

При увольнении работника надбавка начисляется пропорционально отработанному времени и ее выплата производится при окончательном расчете.

Исчисление стажа непрерывной работы производится ответственным за исчисление стажа работником Учреждения. После определения стажа непрерывной работы в Учреждении издается приказ руководителя о выплате надбавки. Выписка из приказа передается в бухгалтерию, приобщается к личному делу соответствующего работника. Исчисление и выплата последующих надбавок производится на основании приказа руководителя по мере достижения стажа, дающего право на увеличение надбавки.

Исчисление стажа непрерывной работы в Учреждении производится в календарном порядке.

4.8. Выплата премии по итогам работы (за месяц, квартал, год) осуществляется в пределах фонда оплаты труда на основании приказа руководителя Учреждения по оценке результативности и качества работы работников на основании показателей премирования работников.

Показатели премирования работников устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Показатели премирования работников должны отражать зависимость результатов и качества работы непосредственно от работника, быть конкретными, измеримыми и достижимыми в определенный период времени.

Конкретные размеры, порядок и условия выплаты премии по итогам работы устанавливаются локальными нормативными актами Учреждений с учетом мнения представительного органа работников или коллективным договором Учреждений.

4.9. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается наиболее отличившимся работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ в целях поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда, исходя из следующих критериев:

- качественное и оперативное выполнение особо важных и срочных заданий и поручений Правительства Сахалинской области, администрации муниципального образования, руководителя органа местного самоуправления, осуществляющего функции и полномочия учредителя Учреждения, руководителя Учреждения;

- внедрение новых форм и методов работы, способствующих достижению высоких конечных результатов деятельности, в том числе снижению бюджетных расходов и увеличению прибыли Учреждения от приносящей доход деятельности;

- наставничество, осуществляемое в отношении лиц, впервые принимаемых на работу в Учреждение на должности, предусмотренные штатным расписанием Учреждения. Премия за выполнение особо важных и срочных работ по критерию наставничество не может быть установлена работникам, которым предусмотрено установление надбавки за наставничество в соответствии с пунктом 4.5 настоящего Положения.

Порядок и условия выплаты премии за выполнение особо важных и срочных работ устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения с учетом мнения представительного органа работников или коллективным договором Учреждения.

4.10. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные пунктами 4.2 - 4.7 настоящего Положения, исчисляются исходя из установленного оклада (должностного

оклада), исчисленного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы с учетом объема фактической работы.

4.11. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору).

V. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, заместителя руководителя учреждения и главного бухгалтера

5.1. Заработная плата руководителя Учреждения, заместителя руководителя Учреждения и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностной оклад руководителю Учреждения устанавливается в соответствии с приложением № 6 "Должностной оклад руководителя учреждения" к настоящему Положению.

5.3. Размер должностного оклада заместителя руководителя Учреждения устанавливается на 15 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения, размер должностного оклада главного бухгалтера устанавливается на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

5.4. Руководителю Учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру устанавливается коэффициент масштаба управления.

5.4.1. Повышающий коэффициент масштаба управления устанавливается руководителю Учреждения, его заместителю, главному бухгалтеру в зависимости от штатной численности Учреждения в следующих размерах:

Наименование должности	Штатная численность Учреждения, ед.	Размер повышающего коэффициента
Руководитель Учреждения	от 50 и выше	0,20
Заместитель руководителя Учреждения		0,10
Главный бухгалтер		0,05
Руководитель Учреждения	менее 50	0,10
Заместитель руководителя Учреждения		0,05

Размер выплаты по повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада работника, исчисленного пропорционально отработанному времени, на повышающий коэффициент

5.5. Руководителю Учреждения, заместителю руководителя Учреждения, главному бухгалтеру к должностному окладу устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера руководителю Учреждения устанавливаются органом местного самоуправления муниципального образования городской округ «Охинский», осуществляющим функции и полномочия учредителя Учреждения.

5.6. Руководителю Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

премиальные выплаты по итогам работы, в том числе:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- премия за выполнение особо важных и сложных работ.

Конкретные размеры выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются локальным нормативным актом органа местного самоуправления муниципального образования городской округ «Охинский», осуществляющим функции и полномочия учредителя Учреждения

5.6.1. Премирование руководителя Учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Учреждения и индивидуальных показателей руководителя, характеризующих исполнение его должностных обязанностей.

Размеры, порядок и критерии премирования руководителя Учреждения устанавливаются органом местного самоуправления муниципального образования городской округ «Охинский», осуществляющим функции и полномочия учредителя Учреждения.

5.6.2. Премия за выполнение особо важных и сложных работ устанавливается руководителю Учреждения исходя из следующих критериев:

- качественное и оперативное выполнение особо важных и срочных заданий и поручений Правительства Сахалинской области, администрации муниципального образования, руководителя органа местного самоуправления, осуществляющего функции и полномочия учредителя Учреждения;

- внедрение новых форм и методов работы, способствующих достижению высоких конечных результатов деятельности, в том числе снижению бюджетных расходов и увеличению прибыли Учреждения от приносящей доход деятельности.

5.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера) определяется нормативным правовым актом органа исполнительной власти, осуществляющего функции и полномочия учредителя, по норме 1 к 4.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с [Положением](#) об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

При установлении условий оплаты труда руководителю Учреждения орган местного самоуправления, осуществляющий функции и полномочия учредителя Учреждения, должен исходить из необходимости обеспечения не превышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности Учреждения и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

5.8. Выплаты компенсационного характера, стимулирующего характера, предусмотренные заместителю руководителя Учреждения и главному бухгалтеру, исчисляются из установленного должностного оклада пропорционально отработанному времени.

VI. Фонд оплаты труда и другие вопросы

6.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год, исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке Учреждению из бюджета муниципального образования городской округ «Охинский», и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Средства для формирования фонда оплаты труда определяются исходя из количества профессий, должностей, предусмотренных штатным расписанием Учреждения, и размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по каждой профессии, должности, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. При планировании объемов средств, необходимых на оплату работы в ночное время, выходные, нерабочие праздничные дни, а также на оплату работы лиц, исполняющих обязанности работников, находящихся в отпуске, расчет производится только по должностям (профессиям), обеспечивающим непрерывный (круглосуточный) процесс деятельности Учреждения.

Перечень должностей работников, обеспечивающих непрерывный (круглосуточный) процесс деятельности, устанавливается локальным нормативным актом Учреждения с учетом мнения представительного органа работников Учреждения.

6.3. При формировании фонда оплаты труда работников Учреждения на выплату премий в соответствии с подпунктом 4.1.4 настоящего Примерного положения предусматриваются средства (в расчете на год без учета средств, поступающих от приносящей доход деятельности):

- для руководителей Учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров - в размере не менее 3 должностных окладов и не более 5 должностных окладов;

- для работников Учреждений - в размере не менее 1 и не более 3 окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

6.4. Планирование средств на выплаты по повышающим коэффициентам, на выплаты компенсационного характера, кроме предусмотренных подпунктом 3.1.3 настоящего Положения, и стимулирующие выплаты, кроме предусмотренных подпунктом 4.1.4 настоящего Положения, производятся исходя из фактического наличия оснований для их установления.

6.5. Формирование фонда оплаты труда работников Учреждения осуществляется с учетом районного коэффициента и процентных надбавок к заработной плате, предусмотренных федеральным законодательством и законодательством Сахалинской области.

6.6. За счет экономии средств фонда оплаты труда в Учреждении могут осуществляться выплаты материальной помощи и единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда.

Порядок, конкретные размеры и условия осуществления выплат социального характера, в том числе материальной помощи, единовременных премий устанавливаются локальным актом Учреждения о выплатах социального характера или коллективным договором в соответствии с нормативными правовыми актами Сахалинской области.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Положению о системе оплаты труда
работников
муниципальных учреждений муниципального образования
городской округ «Охинский», осуществляющих деятельность
в области физической культуры и спорта,
подведомственных управлению по культуре, спорту
и делам молодежи муниципального образования
городской округ «Охинский»
от «25» октября 2018г.

Размеры должностных окладов руководителей, специалистов и служащих
общеотраслевых должностей

Квалификационные уровни	Наименование должности, требования к квалификации	Должностной оклад (руб.)	
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»			
1.	1 квалификационный уровень	Кассир Начальное профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее (полное) общее образование и специальную подготовку по установленной программе без предъявления требований к стажу работы.	6 504
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»			
2	1 квалификационный уровень	Администратор Среднее профессиональное образование, без предъявления требований к стажу или начальное профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее двух лет.	7 277
3		Инспектор по кадрам Среднее профессиональное образование, без предъявления требований к стажу работы или начальное профессиональное образование и стаж работы не менее трех лет.	7 277
4		Секретарь руководителя Высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее двух лет	7 277
5		Техник среднее профессиональное (техническое) образование без предъявления требований к стажу работы	7 277
6		2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством Среднее профессиональное образование и стаж работы по хозяйственному обслуживанию не менее 1 года или начальное профессиональное образование и стаж работы по хозяйственному обслуживанию не менее 3 лет
7		Старший администратор Среднее профессиональное образование без	7 586

	Квалификационные уровни	Наименование должности, требования к квалификации	Должностной оклад (руб.)
		предъявления требований к стажу работы или начальное профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее двух лет.	
8		Техник II категории среднее профессиональное (техническое) образование и стаж работы в должности техника или других должностях, замещаемых специалистами со средним профессиональным образованием, не менее 2 лет	7586
9	3 квалификационный уровень	Техник I категории среднее профессиональное (техническое) образование и стаж работы в должности техника II категории не менее 2 лет	7894
10	4 квалификационный уровень	Механик высшее профессиональное (техническое) образование и стаж работы по специальности на инженерно-технических должностях не менее 3 лет или среднее профессиональное (техническое) образование и стаж работы по специальности на инженерно-технических должностях не менее 5 лет	8281
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»			
11	1 квалификационный уровень	Бухгалтер среднее профессиональное (экономическое) образование без предъявления требований к стажу работы или специальная подготовка по установленной программе и стаж работы по учету и контролю не менее 3 лет	8514
		Психолог высшее профессиональное (психологическое) образование без предъявления требований к стажу работы	8514
12	2 квалификационный уровень	Бухгалтер II категории высшее профессиональное (экономическое) образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности бухгалтера не менее 3 лет	8978
13	3 квалификационный уровень	Бухгалтер I категории Высшее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности бухгалтера II категории не менее 3 лет	9 442
14	4 квалификационный уровень	Ведущий бухгалтер Высшее профессиональное (экономическое) образование. Стаж работы в должности не менее трех лет.	11 723
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"			
15	1 квалификационный уровень	Начальник отдела маркетинга высшее профессиональное (экономическое или	13 154

	Квалификационные уровни	Наименование должности, требования к квалификации	Должностной оклад (руб.)
	ный уровень	инженерно-экономическое) образование и стаж работы по специальности в области маркетинга не менее 5 лет	
16		Начальник отдела материально-технического снабжения высшее профессиональное (экономическое или инженерно-экономическое) образование и стаж работы по специальности в области материально-технического снабжения не менее 5 лет	13 154
17		Начальник технического отдела высшее профессиональное (техническое) образование и стаж работы по технической подготовке производства на инженерно-технических и руководящих должностях не менее 5 лет	13 154

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Положению о системе оплаты труда работников
муниципальных учреждений муниципального образования
городской округ «Охинский», осуществляющих деятельность
в области физической культуры и спорта,
подведомственных управлению по культуре, спорту
и делам молодежи муниципального образования
городской округ «Охинский»
от «25» октября 2018г.

Размеры должностных окладов работников физической культуры и спорта

	Квалификационные уровни	Наименование должности, требования к квалификации	Должностной оклад/ставка заработной платы (руб.)
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта первого уровня			
1	1 Квалификационный уровень	Дежурный по спортивному залу Среднее (полное) общее образование и профессиональная подготовка в области физической культуры и спорта без предъявления требований к опыту работы	7 894
2		Сопровождающий спортсмена-инвалида первой группы инвалидности Среднее, полное общее образование и профессиональная подготовка в области адаптивной физической культуры без предъявления требований к стажу работы	7 894
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня			
3	1 квалификационный уровень	Инструктор по спорту высшее профессиональное образование в области физической культуры и спорта без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование в области физической культуры и спорта без предъявления требований к стажу работы	8 359
4		Спортсмен-инструктор Основное общее образование. Спортсмен, выполнивший нормативные требования программы по виду спорта для присвоения спортивного разряда или звания кандидата в мастера спорта или спортивного звания мастера спорта или спортивного звания мастера спорта международного класса	8 359
5		Техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники Среднее профессиональное образование (техническое) без предъявления требований к стажу работы	8 359
6	2 квалификационный уровень	Инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций Высшее профессиональное образование в области физической культуры и спорта, стаж работы по	9 288

		направлению профессиональной деятельности в должностях специалистов не менее 1 года или среднее профессиональное образование в области физической культуры и спорта, стаж работы по направлению профессиональной деятельности в должностях специалистов не менее 3 лет	
7		Тренер высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование в области физической культуры и спорта без предъявления требований к стажу работы	9288
8		Тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование в области физической культуры и спорта и дополнительное профессиональное образование в области адаптивной физической культуры без предъявления требований к стажу работы либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование в области адаптивной физической культуры без предъявления требований к стажу работы	9288
9		Старший инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций Высшее профессиональное образование в области физической культуры и спорта, стаж работы в физкультурно-спортивных организациях не менее 3 лет или среднее профессиональное образование в области физической культуры и спорта, стаж работы в физкультурно-спортивных организациях не менее 5 лет	9 939
10	3 квалификац ионный уровень	Старший тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре высшее профессиональное образование в области адаптивной физической культуры или высшее профессиональное образование в области физической культуры и спорта и дополнительное профессиональное образование в области адаптивной физической культуры, стаж работы в физкультурно-спортивных организациях не менее 3 лет либо среднее профессиональное образование в области адаптивной физической культуры или среднее профессиональное образование в области физической культуры и спорта и дополнительное профессиональное образование в области адаптивной физической культуры, стаж работы в физкультурно-спортивных организациях не менее 5 лет	9939
11		Старший тренер высшее профессиональное образование в области физической культуры и спорта и стаж работы в физкультурно-спортивных организациях не менее 3 лет либо среднее профессиональное образование в области физической культуры и спорта и стаж работы в физкультурно-спортивных организациях не менее 5 лет	9939

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
 к Положению о системе оплаты труда работников
 муниципальных учреждений муниципального образования
 городской округ «Охинский», осуществляющих деятельность
 в области физической культуры и спорта,
 подведомственных управлению по культуре, спорту
 и делам молодежи муниципального образования
 городской округ «Охинский»
 от «25» октября 2018г.

Размеры должностных окладов медицинских работников

	Квалификационные уровни	Наименование должности, требования к квалификации	Должностной оклад (руб.)
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»			
1	3 квалификационный уровень	Медицинская сестра Среднее профессиональное образование по специальности «Лечебное дело», «Акушерское дело», «Сестринское дело» и сертификат специалиста по специальности «Сестринское дело», «Общая практика», «Сестринское дело в педиатрии» без предъявления требований к стажу работы	7 739
2	5 квалификационный уровень	Старшая медицинская сестра Среднее профессиональное образование по специальности «Лечебное дело», «Акушерское дело», «Сестринское дело» и сертификат специалиста по специальности «Сестринское дело», «Общая практика», «Сестринское дело в педиатрии» без предъявления требований к стажу работы	8 824

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
к Положению о системе оплаты труда работников
муниципальных учреждений муниципального образования
городской округ «Охинский», осуществляющих деятельность
в области физической культуры и спорта,
подведомственных управлению по культуре, спорту
и делам молодежи муниципального образования
городской округ «Охинский»
от «25» октября 2018г.

Размеры должностных окладов специалистов,
осуществляющих работы в области охраны труда

	Наименование должности, требования к квалификации	Должностной оклад (руб.)
1	<p>Специалист по охране труда Высшее профессиональное образование по направлению подготовки "Техносферная безопасность" или соответствующим ему направлениям подготовки (специальностям) по обеспечению безопасности производственной деятельности либо высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование (профессиональная переподготовка) в области охраны труда без предъявления требований к стажу работы, либо среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование (профессиональная переподготовка) в области охраны труда, стаж работы в области охраны труда не менее 3 лет</p>	8 514
2	<p>Специалист по охране труда II категории Высшее профессиональное образование по направлению подготовки "Техносферная безопасность" или соответствующим ему направлениям подготовки (специальностям) по обеспечению безопасности производственной деятельности либо высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование (профессиональная переподготовка) в области охраны труда, стаж работы в должности специалиста по охране труда не менее 1 года</p>	8 978
3	<p>Специалист по охране труда I категории Высшее профессиональное образование по направлению подготовки "Техносферная безопасность" или соответствующим ему направлениям подготовки (специальностям) по обеспечению безопасности производственной деятельности либо высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование (профессиональная переподготовка) в области охраны труда, стаж работы в должности специалиста по охране труда II категории не менее 2 лет</p>	9 442

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
к Положению о системе оплаты труда работников
муниципальных учреждений муниципального образования
городской округ «Охинский», осуществляющих деятельность
в области физической культуры и спорта,
подведомственных управлению по культуре, спорту
и делам молодежи муниципального образования
городской округ «Охинский»
от «25» октября 2018г.

Должностные оклады руководителей

	Наименование должности, требования к квалификации	Должностной оклад (руб.)
1	Директор учреждения Высшее профессиональное образование по направлениям подготовки «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом» или высшее профессиональное образование в области физической культуры и спорта. Стаж работы на должностях специалистов в физкультурно-спортивных организациях не менее пяти лет.	35 591
2.	Заместитель директора учреждения Высшее профессиональное образование по специальности «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом» или высшее профессиональное образование в области физической культуры и спорта и стаж работы на руководящих должностях не менее 5 лет или высшее профессиональное образование и дополнительная подготовка в области физической культуры и спорта и стаж работы на руководящих должностях не менее 5 лет.	30253
3.	Главный бухгалтер Высшее профессиональное (экономическое) образование и стаж бухгалтерско-финансовой работы, в том числе на руководящих должностях, не менее 5 лет.	28 474