



**АДМИНИСТРАЦИЯ  
ГОРОДСКОГО ОКРУГА СТРЕЖЕВОЙ  
ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

02.07.2012

№ 453

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта городского округа Стрежевой

В соответствии с постановлениями Администрации Томской области от 27.04.2009 № 80а «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) и надбавок стимулирующего характера по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих и общеотраслевым профессиям рабочих областных государственных учреждений», от 13.01.2010 № 3а «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников областных государственных учреждений, находящихся в ведении Департамента по молодежной политике, физической культуре и спорту Томской области, и о внесении изменений в постановление Администрации Томской области от 27.04.2009 № 80а», на основании пункта 24 части 2 статьи 48 Устава Администрации городского округа Стрежевой, в целях упорядочения условий оплаты труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта городского округа Стрежевой

**ПОСТАНОВЛЯЮ:**

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта городского округа Стрежевой согласно приложению.
2. Настоящее постановление подлежит размещению на официальном сайте органов местного самоуправления.
3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Мэра городского округа по экономике и финансам, начальника Финансового управления Администрации городского округа Стрежевой Дениченко В.В.

Мэр городского округа

В.М. Харахорин

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников муниципальных учреждений физической культуры и**  
**спорта городского округа Стрежевой**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта городского округа Стрежевой (далее - Положение) определяет систему оплаты труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта, включая:

- порядок формирования и распределения фонда оплаты труда;
- размеры заработной платы по категориям персонала;
- наименование, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера;
- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера.

1.2. Настоящее Положение является основой для установления оплаты труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта городского округа Стрежевой в соответствии с действующими нормативными правовыми актами Российской Федерации, Томской области и с учётом отраслевых особенностей оплаты труда. Перечень муниципальных учреждений физической культуры и спорта городского округа Стрежевой (далее – Учреждение) определен в приложении 1 к настоящему Положению.

1.3. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется в пределах средств, предусмотренных на выплату заработной платы в смете Учреждения на соответствующий календарный год, и средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, предусмотренной уставом Учреждения.

**2. Нормативная правовая база, устанавливающая систему оплаты труда**

2.1. основополагающими нормативными правовыми актами Российской Федерации и Томской области, в соответствии с которыми устанавливается система оплаты труда работников Учреждения, являются:

- 1) Трудовой кодекс Российской Федерации;
- 2) Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 06.08.2007 №525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам»;
- 3) Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 06.08.2007 №526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;
- 4) Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 27.02.2012 № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта»;
- 5) Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.05.2008 №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

6) Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.05.2008 №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

7) Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях»;

8) Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях»;

9) Федеральный закон от 04.12.2007 № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации»;

10) Закон Томской области от 13.12.2011 № 338-ОЗ «Об областном бюджете на 2012 год и на плановый период 2013 и 2014 годов»;

11) постановление Главы Администрации (Губернатора) Томской области от 18.08.2006 № 75 «Об утверждении выплаты единовременного вознаграждения спортсменам Томской области и их тренерам за победы и призовые места на официальных Всероссийских и международных соревнованиях»;

12) Постановление Администрации Томской области от 28.01.2010 №34а «Об утверждении положения о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров областных государственных казенных и бюджетных учреждений»;

13) Постановление Администрации Томской области от 13.01.2010 № 3а «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников областных государственных учреждений, находящихся в ведении Департамента по молодежной политике, физической культуре и спорту Томской области, и о внесении изменений в постановление Администрации Томской области от 27.04.2009 № 80а»;

14) Постановление Администрации Томской области от 31.03.2008 №66а «О новых системах оплаты труда работников областных государственных учреждений»;

15) Постановление Администрации Томской области от 27.04.2009 №80а «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) и надбавок стимулирующего характера по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих и общеотраслевым профессиям рабочих областных государственных учреждений»;

16) Постановление Администрации Томской области от 15.12.2009 №200а «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников областных государственных учреждений, находящихся в ведении Департамента здравоохранения Томской области, и о внесении изменений в постановление Администрации Томской области от 27.04.2009 № 80а»;

2.2. Кроме перечисленных нормативных правовых актов при разработке локальных документов по установлению системы оплаты труда Учреждениями могут использоваться действующие методические рекомендации Департамента труда и занятости населения Томской области (в части, не противоречащей действующему законодательству), письма (инструктивные письма) областного и федерального уровня.

### **3. Порядок формирования системы оплаты труда**

3.1. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными актами Учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации, Томской области, иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а так же настоящим Положением.

3.2. Заработная плата работников Учреждения определяется исходя из: окладов (должностных окладов);

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

3.3. Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам устанавливаются руководителем Учреждения в соответствии с постановлением Администрации городского округа Стрежевой от 02.07.2012 № 454 «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) работников муниципальных учреждений культуры, физической культуры и спорта городского округа Стрежевой» на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

3.4. Виды выплат компенсационного и стимулирующего характера, входящие в систему оплаты труда работников Учреждений, устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.5. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения.

3.6. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований и средств, поступающих от приносящей доход деятельности в соответствии с действующим законодательством.

## **4. Определение заработной платы работников по категориям персонала**

### **4.1. Руководители**

4.1.1. Заработная плата руководителя Учреждения устанавливается работодателем в трудовом договоре и состоит из:

ДО – должностной оклад;

$V_{\text{крук}}$  - выплаты компенсационного характера;

$V_{\text{струк}}$  - выплаты стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя Учреждения (ДО) устанавливается с учетом групп по оплате труда руководителей в соответствии с Приложением 2 к Положению об оплате труда руководителей муниципальных учреждений городского округа Стрежевой, утвержденному постановлением Администрации городского округа Стрежевой от 02.07.2012 № 451.

4.1.2. Объемные показатели являются основным критерием для определения группы по оплате труда руководителя Учреждения. Объемные показатели и порядок отнесения Учреждения к группам по оплате труда руководителя Учреждения установлены в приложении 2 к настоящему Положению. Отнесение к группам по оплате труда руководителя Учреждения осуществляется в зависимости от показателей, характеризующих масштаб руководства Учреждением: пропускная способность, режим эксплуатации, трудоемкость обслуживания и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству Учреждением.

4.1.3. Заработная плата заместителей руководителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.1.4. Должностные оклады заместителей руководителя устанавливаются в размере на 10-30 % ниже размера должностного оклада руководителя Учреждения.

4.1.5. Размер стимулирующих выплат, в том числе, премий руководителю Учреждения определяется с учетом результатов деятельности Учреждения локальным нормативным актом учредителя Учреждения. Порядок исчисления размера стимулирующих выплат, в том числе премий руководителю Учреждения, определен постановлением Администрации городского округа Стрежевой от 02.07.2012 № 451.

Порядок исчисления размера стимулирующих выплат заместителям руководителя Учреждения определен в разделе 5 настоящего Положения.

4.1.6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера руководителю Учреждения с учетом условий труда определены постановлением Администрации городского округа Стрежевой от 02.07.2012 № 451.

Порядок и условия установления выплат компенсационного характера заместителям руководителя Учреждения определены в разделе 6 настоящего Положения.

#### 4.2. Работники физической культуры и спорта

4.2.1. Заработная плата работника физической культуры и спорта  $ЗП_{ФКС}$  устанавливается руководителем Учреждения на основании трудового договора, исходя из должностного оклада, а также выплат стимулирующего и компенсационного характера по следующей формуле:

$$ЗП_{ФКС} = ДО_{ФКС} + В_K + В_{СТ}, \text{ где}$$

$ДО_{ФКС}$  - должностной оклад работника физической культуры и спорта;

$В_K$  - выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации либо иными нормативными актами Российской Федерации, Томской области. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работнику физической культуры и спорта с учетом условий труда определены в разделе 6 настоящего Положения.

$В_{СТ}$  - выплаты стимулирующего характера из  $ФОТ_{ст}$ , учитывающие результативность труда работника физической культуры и спорта. Система стимулирующих выплат работнику Учреждения включает в себя выплаты по результатам труда (премии, персональные надбавки и т.д.). Критерии, влияющие на размер стимулирующих выплат работнику физической культуры и спорта, отражают результаты его работы. Значение и вес критериев, влияющих на размер стимулирующих выплат работнику физической культуры и спорта, определяются Учреждением самостоятельно.

Предоставление выплат стимулирующего характера работнику физической культуры и спорта осуществляется в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными актами Учреждения.

#### 4.3. Работники, занимающие общеотраслевые должности специалистов и служащих

4.3.1. Заработная плата работников, занимающих общеотраслевые должности специалистов и служащих, устанавливается руководителем Учреждения на основании трудового договора в соответствии со штатным расписанием и включает в себя следующее:

- оклад (должностной оклад), тарифные ставки;
- компенсационные выплаты в соответствии с действующим законодательством;
- стимулирующие выплаты с учетом показателей качества и результативности работы.

4.3.2. Должностные оклады устанавливаются с учетом квалификационных требований.

4.3.3. Заработная плата работников, занимающих общеотраслевые должности специалистов и служащих, может устанавливаться исходя из минимальной часовой тарифной ставки по оплате труда работников муниципальных учреждений городского округа, которая определена постановлением Администрации городского округа Стрежевой от 17.03.2011 №150.

4.3.4. Расчет заработной платы производится с учетом установленных трудовым законодательством обязательных компенсационных и стимулирующих выплат.

4.3.5. Предоставление выплат стимулирующего характера работникам, занимающим общеотраслевые должности специалистов и служащих, осуществляется в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

4.3.6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам, занимающим общеотраслевые должности специалистов и служащих, с учетом условий труда определены разделом 6 настоящего Положения.

#### 4.4. Работники общеотраслевых профессий рабочих

4.4.1. Оклады, тарифные ставки работникам общеотраслевых профессий рабочих устанавливаются по разрядам оплаты труда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС) либо на основе минимальной часовой тарифной ставки по оплате труда работников муниципальных учреждений городского округа, которая определена постановлением Администрации городского округа Стрежевой от 17.03.2011 №150 и является составной частью заработной платы.

4.4.2. Расчет заработной платы работников общеотраслевых профессий рабочих производится с учетом установленных законодательством обязательных компенсационных и стимулирующих выплат.

4.4.3. Предоставление выплат стимулирующего характера работникам общеотраслевых профессий рабочих осуществляется в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

4.4.4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам общеотраслевых профессий рабочих с учетом условий труда определены разделом 6 настоящего Положения.

### 5. Перечень, размер и порядок выплат стимулирующего характера

5.1. Система стимулирующих выплат работникам Учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда и качества работы.

5.2. Фонд стимулирующих выплат (далее - *ФОТст*) Учреждения формируется из следующих источников:

- стимулирующая часть фонда оплаты труда;
- часть фонда оплаты труда за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящий доход деятельности.

5.3. Фонд стимулирующих выплат направляется на выплаты стимулирующего характера по результатам труда, с учетом качественных показателей деятельности Учреждения и работника (премии и т.д.).

5.4. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за качественно выполненную работу. *ФОТст* предусматривает выплаты стимулирующего характера по профессионально-квалификационным группам (далее – ПКГ).

Выплаты стимулирующего характера по категориям работников, установленные пунктами 5.5.-5.8. настоящего Положения, выплачиваются с учетом применения коэффициента районного регулирования и северной процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Указанные выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных компенсационных выплат.

Работникам Учреждения, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисление выплат стимулирующего характера, установленных пунктами 5.5.-5.8. настоящего Положения, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

## 5.5. Работники физической культуры и спорта

5.5.1. Работникам Учреждения, занимающим должности (профессии), предусмотренные ПКГ должностей работников физической культуры и спорта (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.02.2012 № 165н), устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за наличие ученой степени;
- надбавка за квалификационную категорию;
- надбавка за наличие почетного звания (нагрудного знака);
- надбавка за подготовку спортсменов;
- персональная надбавка;
- премии.

5.5.2. Ежемесячная надбавка к должностному окладу за ученую степень устанавливается работникам физической культуры и спорта Учреждения, имеющим ученую степень, соответствующую профилю выполняемой работы по основной должности:

- кандидата наук - в размере 300 рублей;
- доктора наук - в размере 500 рублей.

Надбавка за ученую степень устанавливается работнику после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче соответствующего диплома и выплачивается со дня принятия диссертационным советом решения о присуждении ученой степени.

Ежемесячная надбавка к должностному окладу за ученую степень выплачивается по основной должности.

5.5.3. Ежемесячная надбавка за квалификационную категорию устанавливается со дня присвоения квалификационной категории работникам физической культуры и спорта Учреждения, занимающим должности, в наименовании которых присутствуют слова «тренер-преподаватель по спорту» либо «инструктор-методист»:

- при наличии высшей квалификационной категории - в размере 1350 рублей;
- при наличии первой квалификационной категории - в размере 900 рублей;
- при наличии второй квалификационной категории - в размере 550 рублей.

5.5.4. Ежемесячная надбавка к должностному окладу за наличие почетного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам физической культуры и спорта Учреждения, награжденным почетным званием (нагрудным знаком):

- при награждении почетным знаком «За заслуги в развитии физической культуры и спорта» либо нагрудным знаком «Отличник физической культуры и спорта» - в размере 1000 рублей;

- при присвоении им почетного звания «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», почетных спортивных званий «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный тренер России» и «Почетный спортивный судья России» - в размере 2000 рублей.

При наличии у работника нескольких указанных наград ежемесячная надбавка к должностному окладу выплачивается за одну из наград по выбору работника.

5.5.5. Работникам физической культуры и спорта Учреждения устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу за подготовку спортсменов, выполнивших нормы и требования, установленные по спортивному разряду не ниже кандидата в мастера спорта, а по игровым видам спорта - не ниже первого юношеского спортивного разряда, на этапе совершенствования спортивного мастерства и (или) за подготовку спортсменов на этапе высшего спортивного мастерства.

Указанная надбавка устанавливается в размере:

- 700 рублей работникам Учреждения, занимающим должности, относящиеся ко 2-му квалификационному уровню ПКГ должностей работников физической культуры и спорта второго уровня;

- 950 рублей работникам Учреждения, занимающим должности, относящиеся к 3-му квалификационному уровню ПКГ должностей работников физической культуры и спорта второго уровня.

5.5.6. Ежемесячная персональная надбавка устанавливается работнику с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в Учреждении и других факторов в пределах обеспечения финансовыми средствами. Размеры и условия выплаты ежемесячной персональной надбавки утверждаются коллективным договором или иным локальным актом Учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, и не могут превышать 5000 рублей.

Ежемесячная персональная надбавка устанавливается на определенный период времени в течение календарного года.

5.5.7. Работникам физической культуры и спорта Учреждения могут выплачиваться премии, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

#### 5.6. Работники, занимающие общеотраслевые должности специалистов и служащих

5.6.1. Работникам Учреждения, занимающим должности, предусмотренные ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н), устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- персональная надбавка;
- премии.

5.6.2. Персональная надбавка устанавливается работнику, занимающему общеотраслевую должность специалиста или служащего, с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в Учреждении и других факторов, а также с учетом обеспечения финансовыми средствами. Надбавка устанавливается на определенный период времени в течение календарного года. Размеры и условия выплаты ежемесячной персональной надбавки утверждаются коллективным договором или иным локальным актом Учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, и не могут превышать 5000 рублей.

5.6.3. Работникам, занимающим общеотраслевые должности специалиста и служащих, выплачиваются премии, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

#### 5.7. Работники общеотраслевых профессий рабочих

5.7.1. Работникам общеотраслевых профессий рабочих Учреждения, предусмотренные ПКГ общеотраслевых профессий рабочих (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №248н), устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за выполнение особых работ;
- персональная надбавка;
- премии.

5.7.2. Рабочему, выполняющему работы, тарифицированные согласно ЕТКС не ниже 6 разряда, устанавливается надбавка за выполнение особых работ в случае особой сложности, важности, интенсивности порученных ему работ, особой степени самостоятельности и ответственности, которая должна быть проявлена при их выполнении, а также с учетом обеспечения финансовыми средствами.

Локальным актом, принимаемым Учреждением с учетом мнения представительного органа работников, утверждается перечень указанных работ, а также суммы надбавки, соответствующие отдельным видам этих работ, но не более 1000 рублей.



Надбавка за выполнение особых работ устанавливается на срок выполнения рабочим указанных работ, но не более чем до окончания соответствующего календарного года.

5.7.3. Персональная надбавка устанавливается рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности либо стажа работы в Учреждении, а также с учетом обеспечения финансовыми средствами.

Локальным актом, принимаемым Учреждением с учетом мнения представительного органа работников, осуществляется конкретизация указанных оснований назначения персональной надбавки применительно к определенным ее суммам с соблюдением условия, что сумма указанной надбавки, назначаемой работнику, не может превышать 3000 рублей.

Персональная надбавка устанавливается на определенный период времени в течение календарного года.

5.7.4. Рабочим в Учреждении могут выплачиваются премии, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

## 5.8. Заместители руководителя

5.8.1. Заместителям руководителя Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за наличие почетного звания (нагрудного знака);
- надбавка за наличие ученой степени;
- премии.

5.8.2. Ежемесячная надбавка за наличие почетного звания (нагрудного знака) устанавливается заместителям руководителя Учреждения за наличие соответствующего профилю выполняемой работы по основной должности, начинающегося со слов:

- «Заслуженный» - в размере 1000 рублей;
- «Народный» - в размере 2000 рублей.

За наличие соответствующего профилю выполняемой работы по основной должности ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается ежемесячная надбавка в размере 2000 рублей.

При наличии у работника двух и более почетных званий надбавка устанавливается по одному из них по выбору работника.

Надбавка за наличие почетного звания (нагрудного знака) устанавливается после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче соответствующего диплома и выплачивается с даты принятия диссертационным советом решения о присуждении почетного звания (нагрудного знака).

5.8.3. Заместителям руководителя Учреждения устанавливается ежемесячная надбавка за наличие соответствующей профилю выполняемой работы по основной должности ученой степени:

- кандидата наук - в размере 300 рублей;
- доктора наук - в размере 500 рублей.

Надбавка за ученую степень устанавливается после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче соответствующего диплома и выплачивается с даты принятия диссертационным советом решения о присуждении ученой степени.

При наличии у работника двух и более ученых степеней надбавка устанавливается по одному из них по выбору работника.

5.8.4. Заместителям руководителя Учреждения выплачиваются премии, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

## **6. Перечень, размер и порядок выплат компенсационного характера**

6.1. В перечень выплат компенсационного характера включаются:

6.1.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

6.1.2. 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).

6.1.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

6.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.3. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.4. Выплаты компенсационного характера 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), устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.5. К заработной плате работников Учреждения производятся выплаты районного коэффициента в размере 1,7 за работу в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

Размер процентной надбавки к заработной плате и порядок ее выплаты устанавливаются в порядке, определяемом статьей 316 Трудового Кодекса Российской Федерации. Процентная надбавка устанавливается в размере 10 процентов заработной платы по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов за каждый последующий год работы до достижения 50 процентов к заработной плате.

Молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), прожившей не менее года в районах Крайнего Севера или в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, надбавки начисляются в размере 10% по истечении первого года работы, с увеличением на 10% за каждые последующие шесть месяцев, и до достижения 50% надбавки. Молодежи, прожившей в районах Крайнего Севера или в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, не менее пяти лет процентная надбавка устанавливается в полном размере (50%) с первого дня работы. Проживание в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях учитывается независимо от того, когда это имело место.

6.6. Выплаты компенсационного 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 предусмотрено нормативными правовыми актами Российской Федерации или Томской области.

## 7. Порядок и условия премирования работников

7.1. Выплаты стимулирующего характера в виде премирования могут быть установлены в Учреждении в целях стимулирования работников и поощрения за выполненную работу в Учреждении.

7.2. Система показателей и условия премирования работников разрабатываются Учреждением самостоятельно с учетом его обеспеченности финансовыми средствами и фиксируются в коллективном договоре или ином локальном акте Учреждения, принимаемом руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

Коллективным договором или иным локальным актом Учреждения, принимаемым Учреждением с учетом мнения представительного органа работников, предусматриваются основания для снижения/лишения работников Учреждения премирования.

7.3. Премирование работников Учреждения (кроме заместителей руководителя) осуществляется по следующим направлениям:

- премия за выполненную работу по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год;
- премия за качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ.

При определении показателей и условий премирования учитываются следующие критерии:

- 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 проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- другие критерии, устанавливаемые коллективным договором или иными локальными актами Учреждения, принимаемыми руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

7.4. Премирование заместителей руководителя Учреждения осуществляется по следующим направлениям:

- ежемесячная премия по итогам работы за календарный месяц;
- единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Основания для выплаты премии по итогам работы за календарный месяц и ее размеры устанавливаются в локальном нормативном акте Учреждения, принимаемом Учреждением с учетом мнения представительного органа работников, или в коллективном договоре.

При установлении оснований для выплаты ежемесячной премии по итогам работы за календарный месяц должен учитываться объем участия каждого заместителя руководителя Учреждения в выполнении Учреждением целевых показателей.

При определении размера выплачиваемой заместителю руководителя Учреждения премии за выполнение особо важных и срочных работ необходимо учитывать следующие основания:

- степень важности выполненной работы;
- качество результат выполненной работы;
- оперативность выполненной работы;
- интенсивность труда при выполнении работы.

Коллективным договором или иным локальным актом Учреждения, принимаемым Учреждением с учетом мнения представительного органа работников, вышеуказанные

основания могут конкретизироваться в зависимости от специфики деятельности Учреждения и (или) работника.

Размер единовременной премии за выполнение особо важных и срочных работ предельным размером не ограничивается, если коллективным договором или иным локальным актом Учреждения, принимаемым Учреждением с учетом мнения представительного органа работников, не установлены определенные размеры указанной премии в зависимости от наличия определенных оснований для ее выплаты.

## **8. Материальная помощь**

8.1. Из фонда оплаты труда работникам оказывается материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника.

8.2. Порядок и основания оказания материальной помощи работникам определяются в локальном нормативном акте, принимаемом руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников, или в коллективном договоре.

8.3. Материальная помощь не является составной частью заработной платы работника.

## **9. Гарантии по оплате труда**

9.1. Заработная плата работников Учреждения не может быть ниже установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Томской области на соответствующий год.

9.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения не могут быть ниже установленных нормативно-правовыми актами Томской области для областных государственных учреждений минимальных базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп работников.

Приложение 1  
к Положению об оплате труда работников  
муниципальных учреждений физической культуры  
и спорта городского округа Стрежевой

Перечень  
муниципальных учреждений физической культуры и спорта  
городского округа Стрежевой

№ п/п	Наименование учреждения
1.	Муниципальное бюджетное учреждение «Физкультурно-спортивный комплекс»

Приложение 2  
к Положению об оплате труда работников  
муниципальных учреждений физической культуры  
и спорта городского округа Стрежевой

Объемные показатели и порядок отнесения  
муниципальных учреждений физической культуры и спорта  
к группам по оплате труда руководителей

Основным критерием для определения оплаты труда руководителя муниципального учреждения физической культуры и спорта (далее – Учреждение) являются группы по оплате труда, определяемые на основе объемных показателей.

1. К объемным показателям относятся показатели, характеризующие масштаб руководства Учреждением: пропускная способность, режим эксплуатации, трудоемкость обслуживания и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству Учреждением.

Учреждение относится к группе по оплате труда руководителей исходя из суммы баллов, входящих в его состав спортсооружений.

Спортсооружения нестандартных размеров оцениваются в баллах с применением коэффициентов, рассчитанных по соотношению фактической площади к стандартной.

Объемные показатели:

Показатели	Группа по оплате труда руководителей учреждений			
	I	II	III	IV
Пропускная способность, режим эксплуатации, трудоемкость обслуживания и наличие мест, сумма баллов	свыше 200	175-200	150-175	125-150

2. Порядок

отнесения к группам по оплате труда руководителей

2.1. Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год Управлением культуры, спорта и молодежной политики Администрации городского округа Стрежевой в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы Учреждения.

Группа по оплате труда для вновь открываемого Учреждения устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

2.2. За руководителем Учреждения, находящегося на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

2.3. Управление культуры, спорта и молодежной политики Администрации городского округа Стрежевой относят Учреждение, добившееся высоких и стабильных результатов работы, на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим показателям.