Приложение

к постановлению

Администрации муниципального

образования город Саяногорск

от «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_2021 № \_\_\_\_\_

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

*«*ГОРОДСКИЕ СПОРТИВНЫЕ СООРУЖЕНИЯ*»*

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Примерное положение (далее по тексту – Примерное положение) об оплате труда работников муниципального автономного учреждения «Городские спортивные сооружения» (далее по тексту - учреждение) разработано в соответствии с Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=D1DDEE3B5EB279EA906FE0AA4568B0639053D49398D64ECB782E58FFF0E1595D872DE8E0B1D64D707EDC078AC5zEMDE) Российской Федерации, приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 [№](consultantplus://offline/ref=D1DDEE3B5EB279EA906FE0AA4568B0639B56D19D9FD513C1707754FDF7EE0658923CB0ECB5CD537262C0058BzCMDE) 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 [№](consultantplus://offline/ref=D1DDEE3B5EB279EA906FE0AA4568B063945BD59C9BD513C1707754FDF7EE0658923CB0ECB5CD537262C0058BzCMDE) 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Хакасия.

1.2. Настоящее Примерное положение включает в себя:

- примерный порядок и условия оплаты труда работников учреждения;

- рекомендуемые размеры минимальных окладов (должностных окладов);

- рекомендуемые размеры и условия установления выплат компенсационного характера в соответствии с [Перечнем](consultantplus://offline/ref=D1DDEE3B5EB279EA906FE0AA4568B0639254D3989CD94ECB782E58FFF0E1595D952DB0EBBB87023429CF048FDAE49C70863D7DzFM6E) видов выплат компенсационного характера, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития 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»;

- рекомендуемые размеры и условия установления выплат стимулирующего характера в соответствии с [Перечнем](consultantplus://offline/ref=D1DDEE3B5EB279EA906FE0AA4568B0639252D59399DD4ECB782E58FFF0E1595D952DB0E8BB87023429CF048FDAE49C70863D7DzFM6E) видов выплат стимулирующего характера, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития 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»;

- рекомендуемые условия оплаты труда директора учреждения, заместителей директора и главного бухгалтера учреждения.

1.3. Системы оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников (при наличии).

1.4. Оплата труда работников учреждения, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени (неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, в том числе с разделением рабочего дня на части), производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, осуществляется раздельно по каждой из должностей.

Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (ПКГ).

Заработная плата в соответствии со [статьей 136](consultantplus://offline/ref=D1DDEE3B5EB279EA906FE0AA4568B0639053D49398D64ECB782E58FFF0E1595D952DB0ECB0D35A727DC951DB80B1936F81237CFD29CFF2E2zDM6E) Трудового кодекса Российской Федерации выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

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

В случае если начисленная месячная заработная плата (без учета районного коэффициента и надбавки за стаж работы в Республике Хакасия) работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется менее минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, такому работнику устанавливается доплата до минимального размера оплаты труда с начислением на этот размер районного коэффициента и надбавки за стаж работы в Республике Хакасия.

1.6. Индексация заработной платы работников учреждения производится в порядке, установленном трудовым законодательством, на основании нормативных правовых актов органов местного самоуправления муниципального образования город Саяногорск.

**2. Порядок и условия оплаты труда работников**

2.1. Рекомендуемые оклады (должностные оклады) работников устанавливаются в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должностей (профессий рабочих) | Размер оклада (должностного оклада),  в рублях |
| Директор | 21 490 |
| Заместитель директора | 19 337 |
| Заместитель директора – руководитель Центра тестирования ВФСК ГТО | 19 337 |
| Главный бухгалтер | 19 337 |
| Бухгалтер - кассир | 10 538 |
| Специалист по кадрам | 10 538 |
| Инженер - энергетик | 10 538 |
| Слесарь - сантехник | 10 538 |
| Заведующий хозяйством | 10 538 |
| Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | 10 538 |
| Уборщик производственных и служебных помещений | 10 538 |
| Сторож | 10 538 |
| Вахтер | 10 538 |
| Дворник | 10 538 |

**3. Порядок и условия**

**установления выплат компенсационного характера**

3.1. С учетом условий труда и норм действующего трудового законодательства Российской Федерации 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 местностях с особыми климатическими условиями.

3) Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со [статьей 147](consultantplus://offline/ref=D1DDEE3B5EB279EA906FE0AA4568B0639053D49398D64ECB782E58FFF0E1595D952DB0ECB0D156727BC951DB80B1936F81237CFD29CFF2E2zDM6E) Трудового кодекса Российской Федерации. Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды, трудового процесса и оценки уровня их воздействия на работника. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление выплат компенсационного характера не производится.

3.3. Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.4. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со [статьей 152](consultantplus://offline/ref=D1DDEE3B5EB279EA906FE0AA4568B0639053D49398D64ECB782E58FFF0E1595D952DB0EAB1D158242D865087C5E1806E86237EFF36zCM4E) Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5. Оплата труда при работе в ночное время производится в повышенном размере в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации, но не ниже минимального [размера](consultantplus://offline/ref=85E64512A9DA77052C2B569503CCDC7AB0645360ADC41ABB784F98CD6F75CCFF200ED0CDAAEC3A03AE7F539CC53C126AE0BD10EDD4ABF8GCJCJ), установленного постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время». Повышение оплаты труда за работу в ночное время в учреждении составляет 35% оклада (должностного оклада) (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

3.6 Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со [статьей 153](consultantplus://offline/ref=664B8111A6882BFDB7C2DC6EDA301534BA09250C99D87903858F84A9160573B3013D00FF68E2F74CFCD7FF63E8CB0B0F4310FDED9D16K4J) Трудового кодекса Российской Федерации.

3.7. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации в соответствии со [статьей 150](consultantplus://offline/ref=664B8111A6882BFDB7C2DC6EDA301534BA09250C99D87903858F84A9160573B3013D00F969E7F511AC98FE3FAD97180E4810FFEF826F0C5C1AK7J) Трудового кодекса Российской Федерации.

3.8. В составе заработной платы работникам учреждения выплачивается районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в Республике Хакасия, которые являются обязательными выплатами. Начисление районного коэффициента и процентной надбавки за стаж производится на суммы оклада (должностного оклада), стимулирующие выплаты, выплаты компенсационного характера, в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

3.9. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах с работниками учреждения.

3.10. Работникам учреждения, занимающим штатную должность с неполным рабочим днем, выплаты компенсационного характера устанавливаются пропорционально отработанному времени.

**4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

4.1. В учреждении в целях усиления материальной заинтересованности работников в своевременном и добросовестном исполнении своих должностных обязанностей и повышении уровня ответственности за выполненную работу устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- за стаж непрерывной работы (выслугу лет);

- премиальные выплаты по итогам работы за месяц.

Виды выплат стимулирующего характера, конкретные размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда учреждения.

4.3. Конкретный размер выплат стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном размере и не может превышать 40 процентов включительно от оклада (должностного оклада) работника учреждения.

4.4. При выполнении дополнительной работы, связанной с совмещением должностей, увеличением объема работы, расширением зон обслуживания, а также при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором, выплаты стимулирующего характера начисляются только по основной должности.

4.5.Установление стимулирующих надбавок осуществляется работникам на основании приказа директора учреждения.

4.6. Выплата за стаж непрерывной работы (выслугу лет) устанавливается работникам в зависимости от стажа работы, проработанного в любых должностях в органах местного самоуправления, муниципальных учреждениях и муниципальных предприятиях муниципального образования г.Саяногорск в следующих размерах.

Размеры выплаты за стаж непрерывной работы (выслугу лет) устанавливаются,

в процентах от оклада (должностного оклада):

от 5 лет до 10 лет - 5%;

от 10 лет до 20 лет - 10%;

от 20 лет и выше - 15%.

Основным документом для установления стажа работы, дающего право на установление ежемесячной выплаты за стаж непрерывной работы (выслугу лет), является трудовая книжка.

Для подтверждения наличия обстоятельств, имеющих значение при определении стажа работы, работник предоставляет дополнительно подтверждающие документы, заверенные надлежащим образом.

4.7. При премировании работников учреждения за месяц учитываются следующие показатели:

- успешное, добросовестное и качественное исполнение работником своих должностных обязанностей;

- профессионализм и оперативность при выполнении трудовых функций;

- применение в работе современных форм и методов организации труда;

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

4.8. Размер премии по итогам работы за месяц снижается в следующих случаях:

1) неисполнения или ненадлежащего исполнения должностных (трудовых) обязанностей;

2) наличия обоснованных претензий от потребителей муниципальных услуг или обоснованных жалоб от населения;

3) нарушения норм и правил поведения (нарушение профессиональной этики), халатного отношения к сохранности материально-технической базы, наличия существенных замечаний в ведении документации;

4) нарушения правил внутреннего трудового распорядка, нарушения санитарно-эпидемиологического режима, правил охраны труда, пожарной безопасности;

5) неисполнение или ненадлежащее исполнение доведенного до учреждения муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ).

Премия по итогам работы за месяц выплачиваются пропорционально отработанному времени.

4.9. Премия по итогам работы за месяц не начисляется:

1) за период временной нетрудоспособности;

2) за период нахождения в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, учебном отпуске, иных дополнительных отпусках, отпуске без сохранения заработной платы.

4.10. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с принятым в учреждении локальным актом, которым определяются порядок, условия и размера стимулирующих выплат работникам. Рекомендуемый объем средств на стимулирующие выплаты составляет до 12 процентов включительно от фонда оплаты труда. Размер централизованного фонда на стимулирование директора учреждения в составе фонда стимулирующих выплат составляет до 1,5 процентов включительно от фонда оплаты труда работников учреждения и утверждается распоряжением Главы муниципального образования город Саяногорск, по ходатайству заместителя Главы муниципального образования г.Саяногорск по социальным вопросам.

**5. Порядок и условия**

**оплаты труда директора учреждения, заместителей директора и главного бухгалтера**

5.1. Заработная плата директора учреждения, заместителей директора и главного бухгалтера состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Условия труда, размер оклада (должностного оклада) директора учреждения определяются трудовым договором, заключенным с Учредителем.

5.3. Размеры окладов (должностных окладов) заместителей директора и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже оклада (должностного оклада)директора учреждения.

5.4. Премиальные выплаты по итогам работы директору учреждения осуществляются ежемесячно.

5.5. Начисление премии по итогам работы производится за фактически отработанное время в премируемом периоде.

5.6. Размер премии по итогам работы директору учреждения за месяц устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу) и составляет 32% от установленного оклада (должностного оклада).

5.7. Выплата премии по итогам работы производится с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего севера, приравненных к ним местностях, в южных районах Дальнего Востока, Красноярского края, Иркутской и Читинской областей¸ Республики Бурятия, в Республике Тыва, Республике Хакасия.

5.8. Выплата премии по итогам работы директору учреждения производится в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного в штатном расписании МАУ «Городские спортивные сооружения»,

5.9. Размер премии директору учреждения по итогам работы учреждения за месяц снижается в соответствии с пунктом 4.12.настоящего Примерного положения.

5.10. С учетом условий труда заместителям директора, главному бухгалтеру производятся выплаты компенсационного характера, указанные в разделе 3 настоящего Примерного положения.

5.11. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора, главному бухгалтеру производятся в соответствии с разделом 4 настоящего Примерного положения.

**6. Порядок использования экономии фонда оплаты труда**

6.1. Экономия фонда оплаты труда может быть использована:

1) на премирование работников учреждения (включая директора, заместителей директора, главного бухгалтера) по итогам работы за год, квартал;

2) на установление выплат единовременного характера работникам (включая директора, заместителей директора, главного бухгалтера) в следующих случаях:

- рождение ребенка;

-смерть близких родственников (супруга, супруги, детей, родителей) с подтверждением факта смерти;

- проведение оперативных вмешательств медицинского характера;

- приобретение дорогостоящих медикаментов (при документальном подтверждении);

- к юбилейным датам (50, 55, 60, 65 лет).

6.2. Размер выплат за счет экономии фонда оплаты труда, предоставляемый работникам учреждения (включая заместителей директора, главного бухгалтера), определяется директором учреждения самостоятельно в пределах средств, предусмотренных на данные цели и утверждается приказом директора.

6.3. Размер выплаты за счет экономии фонда оплаты труда, предоставляемый директору учреждения утверждается распоряжение Главы муниципального образования город Саяногорск, по ходатайству заместителя Главы муниципального образования город Саяногорск по социальным вопросам.

6.4. Выплаты единовременного характера за счет экономии фонда оплаты труда производится без учета начислений районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в Республике Хакасия.

**7. Формирование фонда оплаты труда работников**

7.1. Фонд оплаты труда формируется исходя из предельной штатной численности работников.

При формировании фонда оплаты труда работников сверх суммы средств, направляемых для выплаты окладов (должностных окладов), предусматриваются средства для выплаты (в расчете на одного работника в год):

- ежемесячной надбавки за стаж непрерывной работы (выслугу лет);

- выплаты стимулирующего характера – не более 12 процентов от фонда оплаты труда;

- выплаты компенсационного характера;

- районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в Республике Хакасия.

Управляющий делами

Администрации муниципального

образования г. Саяногорск А.Г. Козловская