



ПОСТАНОВЛЕНИЕ

ЖӨП

от «30» сентября 2020 года № 101

с. Майма

О внесении изменений в постановление Администрации муниципального образования «Майминский район» от 20 ноября 2013 года № 144

В соответствии со статьями 144,145 Трудового кодекса Российской Федерации,
постановляю:

1. Дополнить пункт 4 подпунктом 5 следующего содержания:

«5) Условия оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Майминский район», осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта, по виду экономической деятельности «Деятельность в области спорта прочая» согласно приложению № 5.».

2. Приложение № 5 изложить в следующей редакции:

« ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
к постановлению Администрации
муниципального образования
«Майминский район»
от «20» ноября 2013 года №144

УСЛОВИЯ

оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Майминский район» осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта, по виду экономической деятельности «Деятельность в области спорта прочая»

I. Общие положения

1. Настоящие условия оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Майминский район», осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта, по виду экономической деятельности «Деятельность в области спорта прочая» (далее – Условия, Учреждения), разработаны в соответствии со статьями 144,145 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Республики Алтай от 5 ноября 2008 года № 252 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных органов Республики Алтай и работников государственных учреждений Республики Алтай, и признании утратившими силу некоторых постановлений Правительства Республики Алтай» (далее – постановление № 252). Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных (муниципальных) учреждений на 2020 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (протокол № 11 от 24.12.2019 г.) и включает в себя:

а) порядок применения и рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее также – ПКГ) и по квалификационным уровням отдельных профессиональных стандартов;

б) порядок применения и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы;

в) условия оплаты труда тренеров и других работников Учреждения;

г) условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих;

д) условия оплаты труда руководителя Учреждения и его заместителей и главного бухгалтера;

е) порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

ж) порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

з) порядок и условия оказания материальной помощи, порядок и условия выплаты единовременных выплат;

и) порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждения.

2. Условия оплаты труда, включают размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы тренеров и других работников Учреждения, рабочих, а также повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являющиеся обязательными для включения в трудовой договор.

3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, либо на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

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

4. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

5. Месячная заработная плата работников, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты), не может быть ниже минимального размера оплаты труда установленного федеральным законом.

6. Повышение заработной платы тренеров, осуществляющих спортивную подготовку, в условиях нормальной продолжительности рабочего времени осуществляется с учетом роста средней заработной платы по Республике Алтай.

7. Наименования должностей других работников, профессий рабочих Учреждения, включаемые в штатное расписание Учреждения, должны соответствовать, наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единым тарифно-квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, или соответствующим положениям профессиональных стандартов.

Профессиональные стандарты в части требований к квалификации применяются Учреждением поэтапно на основе утвержденного ими планов по организации применения профессиональных стандартов, сформированного с учетом мнения представительного органа работников.

8. Штатное расписание Учреждения ежегодно утверждается приказом руководителя Учреждения или уполномоченным им на это лицом в пределах рекомендованной Администрацией муниципального образования «Майминский район» предельной численности работников учреждения, а также бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников учреждения. Штатное расписание согласовывается с учредителем и включает в себя все должности тренеров, работников, профессий рабочих Учреждения.

II. Условия оплаты труда тренеров и других работников Учреждения

9. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы тренеров и других работников Учреждения, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим уровням квалификации в профессиональных стандартах и профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

от 6 августа 2007 года № 526н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;

от 27 февраля 2012 года № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта»;

от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих».

10. Размеры окладов (должностных окладов) тренеров и других работников Учреждения, устанавливаются в соответствии с приложением №1 «Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы тренеров и других работников Учреждения и размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) ставкам заработной платы по занимаемым должностям» и в соответствии с приложением №2, «Размеры окладов (должностных окладов) тренеров, в отношении которых применяются профессиональные стандарты», к настоящему Положению.

11. Тренерам и другим работникам Учреждения, устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам):

а) повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности;

б) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);

в) повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за работу в сельской местности;

г) повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет.

Решение о введении и установлении размера соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем муниципального учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) по должности на повышающий коэффициент.

Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

12. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности устанавливается тренерам и другим работникам Учреждения, отнесенным ко второму и последующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, с учетом сложности трудовой функции. Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности устанавливаются в соответствии с приложением №1 к настоящему Положению.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

13. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может устанавливаться тренеру и другому работнику Учреждения, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы.

Размер персонального повышающего коэффициента не может превышать 3,0.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размеру принимается руководителем Учреждения муниципального образования «Майминский район» персонально в отношении конкретного работника.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

14. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет устанавливается тренеру и другому работнику Учреждения, в зависимости от общего количества лет, проработанных по специальности, знания и умения по которой необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности.

Размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за выслугу лет:

- а) при выслуге лет от 1 года до 5 лет - 0,10;
- б) при выслуге лет от 5 лет до 10 лет - 0,15;
- в) при выслуге лет от 10 лет до 15 лет - 0,20;
- г) при выслуге лет свыше 15 лет - 0,30.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за выслугу лет не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

15. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию тренерам по спорту, инструкторам-методистам, медицинским работникам устанавливается с целью стимулирования их к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие квалификационной категории:

- а) при наличии высшей квалификационной категории – до 0,15;
- б) при наличии первой квалификационной категории – до 0,10;
- в) при наличии второй квалификационной категории – до 0,05.

Присвоение работникам квалификационных категорий осуществляется аттестационной комиссией органов исполнительной власти Республики Алтай с учетом требований к результатам их работы, рекомендованных федеральным органом исполнительной власти в области физической культуры и спорта.

16. Тренерам и другим специалистам (за исключением руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера) учреждений физической культуры и спорта, работающих и проживающих в сельских населенных пунктах, могут устанавливаться повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за работу в сельских населенных пунктах в размерах до 0,25.

Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставкам заработной платы не образует новый оклад и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

Решения об установлении повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за работу в сельских населенных пунктах и размеры коэффициентов закрепляются в коллективном договоре, а при его отсутствии - в локальном нормативном акте учреждений.

17. С учетом условий труда тренерам и другим работникам Учреждения, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

18. Тренерам и другим работникам Учреждения, могут устанавливаться стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом VI настоящего Положения, а также могут выплачиваться иные выплаты в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

III. Условия оплаты труда работников Учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

19. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих (далее - рабочие), устанавливаются на основе отнесения профессий рабочих к соответствующим профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н, в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих или профессиональным стандартом.

Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

20. Перечень профессий высококвалифицированных рабочих, которые могут выполнять важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, отнесенные к 4 квалификационному уровню ПКГ профессий рабочих второго уровня, утверждается руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

21. Рабочим устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам:

- а) персональный повышающий коэффициент к окладу;
- б) повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет.

Решение о введении и установлении размера соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем Учреждения, с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада рабочего на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

22. Персональный повышающий коэффициент к окладу может устанавливаться рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

23. Размер персонального повышающего коэффициента не может превышать 3,0.

24. Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

25. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается всем рабочим в зависимости от общего количества лет, проработанных по специальности, знания и умения по которой необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности.

Размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет:

- а) при выслуге лет от 1 года до 5 лет - 0,10;
- б) при выслуге лет от 5 лет до 10 лет - 0,15;
- в) при выслуге лет от 10 лет до 15 лет - 0,20;
- г) при выслуге лет свыше 15 лет - 0,30.

Применение повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

26. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

27. Рабочим могут устанавливаться стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом VI настоящего Положения, и могут выплачиваться иные выплаты в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

IV . Условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

28. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат предусмотренных разделом VII настоящего Положения.

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

30. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30% ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Должностной оклад заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливается руководителем Учреждения.

31. С учетом условий труда руководителю Учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

32. Руководителю Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера в виде премиальных выплат.

33. Дополнительно руководителю Учреждения производится

премиальные выплаты при поощрении его органами государственной власти Российской Федерации и Республики Алтай, поощрении ведомственными наградами, а также иные выплаты в соответствии с VII настоящего Положения.

34. Администрация муниципального образования «Майминский район» вправе централизовать до 5 процентов плановых показателей по выплатам на оплату труда, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности Учреждения, для премиальных выплат руководителю учреждения и иных выплат в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

35. В целях поощрения заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения по решению руководителя им могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера в соответствии с разделом VI настоящего Положения и иные выплаты в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

36. Выплаты стимулирующего характера и иные выплаты заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения в соответствии с разделом VI и VII настоящего Положения устанавливаются по решению руководителя Учреждения.

37. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) определяется в кратности от 1 до 3 - для руководителя Учреждения.

38. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) рассчитывается за календарный год.

39. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников 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 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

40. Условия оплаты труда руководителя Учреждения определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального)

учреждения, утвержденной Приказ Минтруда России от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта».

41. Руководитель Учреждения, его заместители могут вести в пределах рабочего времени по основной должности, тренерскую работу в учреждении, в штате которого они состоят, при условии, что тренеры, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены тренерской работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

Предельный объем часов тренерской работы руководителя Учреждения определяется на один год учредителем.

Предельный объем часов тренерской работы заместителями руководителя Учреждения определяет руководитель Учреждения на один год.

V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

42. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

а) повышенная оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда;

б) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районные коэффициенты, коэффициенты за работу в безводных местностях, коэффициенты за работу в высокогорных районах, процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера);

в) доплата за совмещение профессий (должностей);

г) доплата за расширение зон обслуживания;

д) доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

е) повышенная оплата за работу в ночное время;

ж) повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

з) оплата сверхурочной работы.

43. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам) без учета повышающих коэффициентов, если иное не установлено федеральными законами и указами Президента Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Алтай.

При этом работодатели принимают меры по проведению специальной оценки условий труда (СОУТ) с целью уточнения наличия условий труда.

отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях и последующей разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам СОУТ рабочее место признано безопасным, то осуществление указанных выплат не производится.

44. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях, согласно п. 42 раздела V настоящего Положения.

45. 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 и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

46. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

47. Выплаты компенсационного характера работникам в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

48. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в коллективных договорах муниципальных учреждений в трудовых договорах работников и иных нормативных актах.

VI. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

49. В целях поощрения работников за выполненную работу в Учреждении рекомендуется устанавливать следующие выплаты стимулирующего характера:

- а) доплата за работу с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья;
- б) надбавка тренерам при первичном трудоустройстве по профильной специальности;
- в) премия по итогам работы (за месяц, за квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- г) премия за интенсивность и высокие результаты работы;

- д) премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- е) премия за образцовое качество выполняемых работ;
- ж) повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное спортивное звание.

50. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

51. Работникам Учреждения рекомендуется устанавливать доплату за работу с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья в размере до 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставке заработной платы при условии их непосредственного участия в обеспечении учебно-тренировочного процесса.

52. Тренерам, осуществляющим спортивную подготовку на начальном и тренировочном этапах, при первичном трудоустройстве по профильной специальности в срок не позднее 15 сентября, непосредственно после завершения полного курса обучения в образовательных организациях среднего профессионального или высшего образования или после окончания срочной службы в Вооруженных Силах Российской Федерации, и имеющим возраст до 30 лет включительно устанавливается надбавка молодым специалистам в размере до 50 процентов от оклада (должностного оклада) ставке заработной платы в течение 4 лет со дня заключения трудового договора.

53. Премирование работников Учреждения осуществляется на основании Положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

54. Размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премии не ограничена.

55. При определении размеров премий по итогам работы (за месяц, квартал, год) рекомендуется учитывать:

- а) успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;
- б) инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- в) качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;
- г) выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;
- д) участие в особо важных мероприятиях.

56. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно. При премировании может учитываться:

- а) интенсивность и напряженность работы;

- б) особый режим работы;
- в) непосредственное участие в реализации региональных и муниципальных программ;
- г) организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения.

57. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые при:

- а) подготовке и проведении спортивных международных, всероссийских, республиканских мероприятий.

58. Премия за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно при:

- награждении государственными наградами Российской Федерации и Республики Алтай;
- награждении ведомственными наградами.

59. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное спортивное звание устанавливается:

- работникам, которым присвоена ученая степень кандидата или доктора наук по профилю выполняемой работы;
- работникам, имеющим почетное спортивное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», «Мастер спорта России международного класса», «Заслуженный мастер спорта России», «Почетный спортивный судья России», «Заслуженный тренер России», «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный тренер Республики Алтай» («Алтай Республиканын Перелу тазыктыраачызы»), «Заслуженный мастер спорта Республики Алтай», «Заслуженный работник физической культуры и спорта Республики Алтай» («Алтай Республиканын Перелу эрчим культура ла спорт ишчизи»), «Мастер по национальным видам спорта Республики Алтай» («Алтай Республиканын алыбы») и другие спортивные почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР.

Размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное спортивное звание рекомендуется устанавливать от 0,05 до 0,2.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученое звание, почетное спортивное звание устанавливается только по одному основанию и по основной работе.

VII. Порядок и условия оказания материальной помощи, порядок и условия выплаты единовременных выплат

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

61. Руководитель Учреждения из экономии фонда оплаты труда может выплачивать работникам единовременные выплаты к праздничным и юбилейным датам.

62. Единовременные выплаты к праздничным и юбилейным датам, оказание материальной помощи руководителю Учреждения производится на основании решения учредителя.

63. Решение об оказании материальной помощи, выплате единовременных выплат и их конкретных размерах принимает руководитель Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. При этом наименования указанных выплат, условия и порядок их осуществления отражаются в соответствующем Положении, утверждаемом локальным нормативным актом Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

64. Оказание материальной помощи руководителю Учреждения производится в размере до двух должностных окладов.

65. Руководителю и работникам Учреждения также может быть оказана материальная помощь в случаях, вызванных чрезвычайными обстоятельствами (пожар, кража, необходимость в платном лечении или приобретении дорогостоящих лекарств при хронических заболеваниях в случае предоставления подтверждающих документов), смерти близких родственников. Решение об оказании такой материальной помощи и ее размере принимается для руководителя Учреждения - учредителем на основании письменного заявления руководителя, для работников - руководителем Учреждения на основании письменного заявления работника.

66. Районный коэффициент на материальную помощь не начисляется.

VIII. Порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждения

67. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения в пределах предельной штатной численности работников Учреждения, рекомендованной Администрацией муниципального образования «Майминский район».

68. Структура, количество штатных единиц тренеров и других работников, профессий рабочих Учреждения учитываются для формирования фонда оплаты труда работников Учреждения с применением систем нормирования труда, разработанных с учетом Методических рекомендаций по разработке систем нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30 сентября 2013 года № 504.

69. Для формирования фонда оплаты труда работников Учреждения применяются размеры окладов (должностных окладов) работников, а также размеры и виды компенсационных и стимулирующих выплат, установленные настоящим Положением.

70. Руководитель Учреждения вправе перераспределять средства между выплатами стимулирующего характера.

71. Сформированный годовой фонд оплаты труда Учреждения в последующем подлежит корректировке (перерасчету) в течение текущего финансового года в следующих случаях:

а) при изменении предельной штатной численности работников Учреждения по решению учредителя;

б) при увеличении (индексации) размеров окладов (должностных окладов) в соответствии с решением, принятым Правительством Республики Алтай.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Условиям об оплате труда работников
муниципальных учреждений
муниципального образования
«Майминский район», осуществляющих
деятельность в области физической
культуры и спорта, по виду
экономической деятельности
«Деятельность в области спорта прочая»

РАЗМЕРЫ

**окладов (должностных окладов), ставок заработной платы тренеров и
других работников Учреждения и размеры повышающих
коэффициентов к окладам (должностным окладам) ставкам
зарплатной платы по занимаемым должностям**

№ п/п	Профессиональная группа/квалификационный уровень/перечень должностей	Рекомендуемый минимальный размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, рублей	Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемым должностям
1	ПКГ должностей работников физической культуры и спорта первого уровня	3784	
1.1	1 квалификационный уровень (дежурный по спортивному залу; сопровождающий спортсмена-инвалида первой группы инвалидности)		до 0,02
1.2	2 квалификационный уровень (спортивный судья; спортсмен; спортсмен-ведущий)		до 0,05
2	ПКГ должностей работников физической культуры и спорта второго уровня	4238	
2.1	1 квалификационный уровень (инструктор по адаптивной физической культуре; инструктор по спорту; спортсмен-инструктор; тренер-наездник лошадей; техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники)		до 0,03
2.2	2 квалификационный уровень (администратор тренировочного процесса; инструктор-методист по адаптивной физической культуре; инструктор-методист		от 0,03 до 0,09

	физкультурно-спортивных организаций: тренер; тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре; хореограф)		
2.3	3 квалификационный уровень (начальник водной станции; начальник клуба (спортивного спортивно- технического, стрелково-спортивного); начальник мастерской по ремонту спортивной техники и сварщика; специалист по подготовке спортивного инвентаря; старшие; инструктор-методист по адаптивной физической культуре, инструктор-методист физкультурно- спортивных организаций, тренер- преподаватель по адаптивной физической культуре, тренер)		от 0,09 до 0,20
3	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	4844	
3.1	1 квалификационный уровень (инженер, экономист, юрист-консультант, специалист по кадрам, программист, специалист по спорту)		до 0,03
3.2	2 квалификационный уровень (должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория)		от 0,03 до 0,10
3.3	3 квалификационный уровень (должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутри должностная категория)		от 0,10 до 0,21
3.4	4 квалификационный уровень (должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производственное должностное наименование "старший")		от 0,21 до 0,32

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Условиям об оплате труда работников
муниципальных учреждений
муниципального образования
«Майминский район», осуществляющих
деятельность в области физической
культуры и спорта, по виду
экономической деятельности
«Деятельность в области спорта прочая»

РАЗМЕРЫ
окладов (должностных окладов) тренеров, в отношении которых
применяются профессиональные стандарты

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа / квалификационный уровень	Размер оклада (должностного оклада) (рублей)
1	5 уровень квалификации (тренер, старший тренер ¹)	4238

¹ профессиональный стандарт «Тренер», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 28 марта 2019 года № 191н.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к Условиям об оплате труда работников
муниципальных учреждений
муниципального образования
«Майминский район», осуществляющих
деятельность в области физической
культуры и спорта, по виду
экономической деятельности
«Деятельность в области спорта прочая»

РАЗМЕРЫ
окладов работников, осуществляющих профессиональную
деятельность по профессиям рабочих

№ п/п	Перечень профессий	Размер оклада, рублей
1.	Профессии рабочих с 1 квалификационным разрядом	2831
2.	Профессии рабочих со 2 квалификационным разрядом	3179
3.	Профессии рабочих с 3 квалификационным разрядом	3557
4.	Профессии рабочих с 4 квалификационным разрядом	4011
5.	Профессии рабочих с 5 квалификационным разрядом	4208
6.	Профессии рабочих с 6 квалификационным разрядом	4412
7.	Профессии рабочих с 7 квалификационным разрядом	4632
8.	Профессии рабочих с 8 квалификационным разрядом	4859»

3. Постановление распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2020 года.

4. Автономному учреждению редакция газеты «Сельчанка в Майминском районе» опубликовать настоящее Постановление в газете «Сельчанка».

5. Муниципальному казенному учреждению «Управление по обеспечению деятельности Администрации муниципального образования «Майминский район» разместить настоящее Постановление на официальном сайте Майминского района в сети «Интернет».

Глава муниципального образования
«Майминский район»

Р.В. Птицын