



СОВЕТ
НАВОЛОКСКОГО ГОРОДСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ
КИНЕШЕМСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
ТРЕТЬЕГО СОЗЫВА

РЕШЕНИЕ
Совета Наволокского городского поселения

Принято
Советом Наволокского городского поселения
23 декабря 2015 года

Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений Наволокского городского поселения, осуществляющих деятельность в сфере культуры и спорта

В соответствии со статьями 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», руководствуясь постановлением Правительства Ивановской области от 31 декабря 2008 года № 367-п «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области и органов государственной власти Ивановской области, подведомственных департаменту культуры и культурного наследия Ивановской области», постановлением Правительства Ивановской области от 31 декабря 2008 года № 378-п «О системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Ивановской области, подведомственных Департаменту спорта и туризма Ивановской области» и Уставом Наволокского городского поселения Кинешемского муниципального района Ивановской области, Совет Наволокского городского поселения Кинешемского муниципального района **решил**:

1. Утвердить прилагаемое Положение об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений Наволокского городского поселения, осуществляющих деятельность в сфере культуры и спорта.

2. Признать утратившими силу решения Совета Наволокского городского поселения Кинешемского муниципального района:

- от 13 сентября 2013 года № 111(232) «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений Наволокского городского поселения, осуществляющих деятельность в сфере культуры и спорта»;

- от 25 октября 2013 года № 117(238) «О внесении изменений в Положение об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений Наволокского городского поселения осуществляющих деятельность в сфере культуры и спорта»;

- от 27 февраля 2014 года № 5(270) «О внесении изменений в Положение об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений Наволокского городского поселения осуществляющих деятельность в сфере культуры и спорта»;

- от 19 декабря 2014 года № 49(314) «О внесении изменений в Положение об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений Наволокского городского поселения осуществляющих деятельность в сфере культуры и спорта».

3. Опубликовать настоящее решение в газете «Наволоцкий вестник» и разместить на официальном сайте Наволокского городского поселения Кинешемского муниципального района www.navoloki.ru в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

4. Настоящее решение вступает в силу после его официального опубликования, но не ранее 1 января 2016 года.

**Председатель Совета
Наволокского городского поселения**

Л.И. Туманова

**Глава Наволокского городского поселения
Кинешемского муниципального района**

В.В. Иванов

г. Наволоки
24 декабря 2015 года
№ 78

Положение об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений Наволоцкого городского поселения, осуществляющих деятельность в сфере культуры и спорта

Общие положения

1. Положение об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений Наволоцкого городского поселения, осуществляющих деятельность в сфере культуры и спорта (далее – Положение) разработано в соответствии со статьями 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах местного самоуправления в Российской Федерации», Постановлением Правительства Ивановской области от 31 декабря 2008 года № 367-п «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области и органов государственной власти Ивановской области, подведомственных департаменту культуры и культурного наследия Ивановской области», Постановлением Правительства Ивановской области от 31 декабря 2008 года № 378-п «О системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Ивановской области, подведомственных Департаменту спорта и туризма Ивановской области».

2. В настоящем Положении используются следующие основные понятия:

1) система оплаты труда работников - система, устанавливающая оклады (должностные оклады), доплаты, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, и система премирования, устанавливаемая соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

2) профессиональные квалификационные группы – группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учётом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

3) заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующие выплаты (доплаты и

надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты);

4) оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

5) выплаты компенсационного характера – выплаты, устанавливаемые в целях возмещения работнику затрат, связанных с исполнением им трудовых или иных обязанностей, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

6) выплаты стимулирующего характера - выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

3. Положение регулирует вопросы оплаты труда работников муниципальных учреждений Наволокского городского поселения, осуществляющих деятельность в сфере культуры и спорта (далее – работник).

4. Настоящее Положение включает в себя:

1) размеры окладов (должностных окладов);

2) перечень, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

3) перечень, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера;

4) условия оплаты труда руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений Наволокского городского поселения, осуществляющих деятельность в сфере культуры и спорта;

5) другие вопросы оплаты труда.

5. Определение размера и условий оплаты труда работников основано на следующих принципах:

1) соблюдение гарантий, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Ивановской области;

2) обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения её максимальным размером, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени, не может быть меньше минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

В случае если установленная в соответствии с настоящим Положением заработная плата работника (включая выплаты компенсационного и стимулирующего характера), полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, работнику

производится доплата до минимального размера оплаты труда. Доплата устанавливается ежемесячно каждому работнику персонально.

7. Заработная плата работников (без учёта премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учёта премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений Наволокского городского поселения, осуществляющих деятельность в сфере культуры и спорта.

8. Система оплаты труда работников устанавливается соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Ивановской области, Наволокского городского поселения и настоящим Положением.

9. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), повышающие коэффициенты к окладам, выплаты стимулирующего и компенсационного характера, иные выплаты, являются обязательными для включения в трудовой договор.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера и иных выплат устанавливаются с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работников, установленных **приложением № 1** к настоящему Положению.

Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих и работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

10. Заработная плата работников определяется на основе:

1) отнесения должностей рабочих и служащих к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням в составе профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) в соответствии с действующим законодательством;

2) установления минимальных окладов по квалификационным уровням в составе ПКГ работников и повышающего коэффициента с целью стимулирования повышения профессиональной квалификации;

3) установление выплат компенсационного характера;

4) установления выплат стимулирующего характера;

5) установления доплаты работнику для доведения его заработной платы до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом. Доплата устанавливается ежемесячно каждому работнику персонально;

6) установления иных выплат.

11. Иные выплаты состоят из:

персонального повышающего коэффициента к окладу;

повышающего коэффициента к окладу за профессиональное мастерство.

12. Минимальные оклады работников и повышающие коэффициенты устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ в соответствии с **приложением № 2** к настоящему Положению.

13. С учётом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные **приложением № 3** к настоящему Положению.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу) по соответствующим ПКГ и квалификационным уровням.

14. Средства оплаты труда, направляемые муниципальным учреждением Наволокского городского поселения, осуществляющим деятельность в сфере культуры и спорта на выплаты стимулирующего характера, не могут быть менее 30 процентов от общего фонда оплаты труда.

15. Месячная заработная плата работника определяется по следующей формуле:

$Z = \text{ДО} + (\text{ДО} \times \text{КВ}) + (\text{ДО} \times \text{СВ}) + \text{Ив} + \text{Д}$, где:

$\text{ДО} = \text{О} \times \text{Кзд}$;

Z - месячная заработная плата;

О - минимальный оклад;

Кзд - повышающий коэффициент к минимальному окладу по занимаемой должности;

КВ - выплаты компенсационного характера;

СВ - выплаты стимулирующего характера;

Ив - иные выплаты;

Д - доплата до доведения заработной платы работника до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

Оплата труда руководителей и главных бухгалтеров

16. Заработная плата руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений Наволокского городского поселения, осуществляющих деятельность в сфере культуры и спорта состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителя определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости муниципального учреждения Наволокского городского поселения, осуществляющего деятельность в сфере культуры и спорта.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей и средней заработной платы работников устанавливается

локальным нормативным актом Администрации Наволокского городского поселения Кинешемского муниципального района в кратности от 1 до 3.

Должностные оклады заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений Наволокского городского поселения, осуществляющих деятельность в сфере культуры и спорта устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

Соотношение средней заработной платы руководителей и средней заработной платы работников, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Условия оплаты труда руководителей муниципальных учреждений Наволокского городского поселения, осуществляющих деятельность в сфере культуры и спорта устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

Штатное расписание муниципальных учреждений Наволокского городского поселения, осуществляющих деятельность в сфере культуры и спорта утверждается руководителями этих учреждений и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данных учреждений.

17. Выплаты компенсационного характера руководителям устанавливаются распоряжением Администрации Наволокского городского поселения.

18. Выплаты стимулирующего характера руководителям устанавливается распоряжением Администрации Наволокского городского поселения.

Другие вопросы оплаты труда

19. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об ее оказании и конкретных размерах принимают руководители муниципальных учреждений Наволокского городского поселения, осуществляющих деятельность в сфере культуры и спорта на основании письменного заявления работника.

Решение об оказании материальной помощи руководителю муниципального учреждения Наволокского городского поселения, осуществляющего деятельность в сфере культуры и спорта, и ее конкретных размерах устанавливается распоряжением Администрации Наволокского городского поселения.

**Порядок и условия установления выплат
стимулирующего характера муниципальных учреждений Наволоцкого
городского поселения, осуществляющих деятельность в сфере культуры
и спорта**

**1. Порядок и условия установления выплат
стимулирующего характера муниципальных учреждений Наволоцкого
городского поселения, осуществляющих деятельность в сфере культуры**

1. Выплаты стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Наволоцкого городского поселения, осуществляющих деятельность в сфере культуры (далее – учреждение) состоят из:

- 1) персонального повышающего коэффициента к окладу;
- 2) повышающего коэффициента к окладу за профессиональное мастерство;
- 3) выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- 4) выплат за качество выполняемых работ;
- 5) за общий стаж работы (выслугу лет) в учреждениях культуры;
- 6) премиальных выплат по итогам работы;
- 7) за классность водителю.

2. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику с учётом его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) устанавливается до 3,0.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности устанавливается всем работникам, занимающим должности служащих, по которым предусмотрено должностное категорирование, в следующих размерах повышающих коэффициентов:

- главный - 0,25;
- ведущий - 0,2;
- высшей категории - 0,15;
- первой категории - 0,1;
- второй категории - 0,05.

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 (должностному окладу).

3. Выплаты за качество работ включают в себя:

1) Лицам, имеющим почётное звание «Народный артист» - 20% оклада (должностного оклада);

2) Лицам, имеющим звания «Заслуженный артист», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный деятель искусств» - 10% оклада (должностного оклада).

4. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет производятся в размере от 10 до 40 процентов, в том числе:

за выслугу лет свыше 5 лет – 10%;

за выслугу лет свыше 10 лет – 15%;

за выслугу лет свыше 15 лет – 20%;

за выслугу лет свыше 20 лет – 25%;

за выслугу лет свыше 25 лет – 30%;

за выслугу лет свыше 30 лет – 35%;

за выслугу лет свыше 35 лет – 40%;

Право на получение процентной надбавки имеют руководители и специалисты, служащие и рабочие, работающие в учреждениях на условиях трудового договора, в том числе принятые на работу по совместительству.

В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной процентной надбавки, включается время работы:

а) в государственных учреждениях культуры Ивановской области, других субъектов Российской Федерации;

б) в муниципальных учреждениях культуры муниципальных образований Ивановской области, других субъектов Российской Федерации;

в) в учреждениях культуры системы профессиональных союзов, в иных ведомственных учреждениях культуры Российской Федерации (бывшего СССР);

г) в федеральных государственных учреждениях культуры (бывшего СССР);

д) в органах государственной власти и органах местного самоуправления.

5. В целях поощрения работников за выполненную работу по решению руководителя учреждения могут быть установлены премии:

1) премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

2) премия за качество выполняемых работ;

3) премия за выполнение особо важных и срочных работ;

4) премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах установленного фонда оплаты труда работников учреждения, а

также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитываются:

- 1) успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- 2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- 4) выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- 5) качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- 6) участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах установленного фонда оплаты труда учреждения. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), тарифной ставке работника, так и в абсолютном размере.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

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

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

Выплаты за классность водителям устанавливаются руководителем учреждения. Применение выплат не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Выплаты за классность водителям автомобилей, имеющим:

1 класс - до 25%,

2 класс - до 10%.

Класс квалификации водителей автомобилей устанавливается на основании требований, предусмотренных Квалификационным справочником профессий рабочих, которым устанавливаются месячные оклады (раздел "Автомототранспорт и городской электротранспорт"), утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 20.02.1984 N 58/3-102.

6. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждений, а также могут производиться за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

**Критерии оценки эффективности деятельности работников
муниципальных учреждений для определения размеров стимулирующих
выплат за интенсивность и высокие результаты работы**

Наименование критерия оценки эффективности деятельности работников	Содержание критерия оценки эффективности деятельности работников
Интенсивность и высокие результаты работы От 10 до 30 %	Высокий уровень подготовки, творческая активность в организации и проведении культурно-досуговых, обучающих мероприятий
	Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения
	Творческая активность коллективов: число участников городских, региональных, всероссийских, международных фестивалей, конкурсов
	Непосредственное участие в реализации проектов, программ
	Обеспечение условий в учреждении для выполнения требований пожарной безопасности, требований охраны труда
	Оперативное устранение аварийных ситуаций

**Критерии оценки эффективности деятельности работников
муниципальных учреждений для определения размеров
премиальных выплат по итогам работы**

Наименование критерия оценки эффективности деятельности работников	Содержание критерия оценки эффективности деятельности работников
Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности От 10 до 40%	Выполнение и перевыполнение фактических показателей результативности деятельности учреждения по сравнению с запланированными
	Стабильность состава клубных формирований
	Обеспечение сохранности библиотечного фонда
	Своевременная подготовка учреждения к осенне-зимнему сезону
	Обеспечение стабильности финансовой деятельности учреждения
	Соблюдение финансовой дисциплины
	Соблюдение сроков представления статистической и бухгалтерской отчетности

	Организация работ по благоустройству территории, уборке помещений
	Своевременное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса, уставной деятельности учреждения
	Своевременное заключение договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения

Критерии оценки эффективности деятельности работников муниципальных учреждений для определения размеров стимулирующих выплат за качество выполняемых работ

Наименование критерия оценки эффективности деятельности работников	Содержание критерия оценки эффективности деятельности работников
Качественное выполнение функциональных обязанностей От 10 до 30%	Результативность участия в конкурсах, фестивалях
	Особые творческие достижения
	Высокий уровень подготовки и проведения культурно-досуговых, культурно-просветительских мероприятий
	Полное, достоверное составление и представление статистической и бухгалтерской отчетности
	Качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса, уставной деятельностью учреждения
	Бесперебойная работа оборудования, техники, различной аппаратуры
	Отсутствие санкций со стороны проверяющих органов
	Отсутствие замечаний со стороны руководителя учреждения
	Отсутствие жалоб со стороны получателей муниципальных услуг

Содержание действующих критериев для установления работникам учреждений, стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальных выплат по итогам работы может уточняться и дополняться с учетом специфики учреждения при разработке локальных нормативных актов.

6.1 Система стимулирующей выплаты характеризующей эффективность деятельности включает в себя ежемесячные поощрительные выплаты по результатам труда (премии и надбавки).

Распределение выплат стимулирующего характера работникам учреждений, по результатам труда производится комиссией по установлению, распределению и расчету стимулирующих выплат работникам (далее – комиссия). Определение размера выплат стимулирующего характера по результатам труда руководителям муниципальных учреждений Наволокского городского поселения,

осуществляющих деятельность в сфере культуры, производится Администрацией Наволокского городского поселения Кинешемского муниципального района.

Конкретный размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда для каждого работника устанавливается итоговым протоколом оценки профессиональной деятельности работников учреждений и расчетом выплат стимулирующего характера, согласованным с Администрацией Наволокского городского поселения Кинешемского муниципального района, и утверждается приказом руководителя учреждения.

6.2 Размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам учреждений, устанавливаются по результатам оценки результативности деятельности всех работников, проводимых на основании утвержденных критериев и показателей.

Оценка результативности профессиональной деятельности работников учреждений, ведется с участием Администрации Наволокского городского поселения Кинешемского муниципального района, что обеспечивает гласность и прозрачность процедур оценки.

Комиссия производит анализ и оценку объективности представленных результатов профессиональной деятельности работников, производит распределение и расчет выплат стимулирующего характера работникам учреждения и составляет итоговый протокол оценки профессиональной деятельности работников.

Руководитель учреждения, представляет Администрации Наволокского городского поселения Кинешемского муниципального района итоговый протокол оценки профессиональной деятельности работников учреждения и расчет выплат стимулирующего характера, составленный комиссией и являющийся основанием для осуществления выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда.

Порядок рассмотрения Администрацией Наволокского городского поселения Кинешемского муниципального района вопроса о стимулировании работников учреждений, устанавливается настоящим Положением.

2. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера муниципальных учреждений Наволокского городского поселения, осуществляющих деятельность в сфере спорта

1. Выплаты стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Наволокского городского поселения, осуществляющих деятельность в сфере спорта (далее – учреждение), состоят из:

- 1) выплат за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплат за качество выполняемых работ;
- 3) за общий стаж работы (выслугу лет) в учреждениях спорта;
- 4) премиальных выплат по итогам работы.

2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы включают в себя:

- выплаты тренерам-преподавателям за подготовку высококвалифицированных спортсменов, руководителям, специалистам и служащим за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса - до 150% оклада (должностного оклада).

3. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя:

выплаты за достижение показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников учреждений (за выполнение спортсменами на каждом этапе подготовки спортивных нормативов; за число выступлений в различных спортивных мероприятиях; за количество завоеванных призовых мест)

выплаты работникам учреждений, имеющим:

почетные звания по профилю учреждения или педагогической деятельности:

- "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации" - до 35% оклада (должностного оклада),

- "Заслуженный тренер России" - до 30% оклада (должностного оклада),

- "Отличник физической культуры и спорта" - до 20% оклада (должностного оклада),

- за заслуги в развитии физической культуры и спорта - до 15% оклада (должностного оклада),

- "Заслуженный мастер спорта России" - до 30% оклада (должностного оклада),

- "Мастер спорта международного класса" - до 20% оклада (должностного оклада),

- "Гроссмейстер" - до 20% оклада (должностного оклада);

- выплаты работникам учреждений, в целях обеспечения материальной заинтересованности в улучшении качественных и количественных показателей результатов труда - до 100% оклада (должностного оклада).

4. Выплаты за общий стаж работы в учреждениях производятся в размере от 10 до 40 процентов в том числе:

- за выслугу лет свыше 5 лет – 10%;

- за выслугу лет свыше 10 лет – 15%;

- за выслугу лет свыше 15 лет – 20%;

- за выслугу лет свыше 20 лет – 25%;

- за выслугу лет свыше 25 лет – 30%;

- за выслугу лет свыше 30 лет – 35%;

- за выслугу лет свыше 35 лет – 40%;

Право на получение процентной надбавки имеют руководители и специалисты, служащие и рабочие, работающие в учреждениях на условиях трудового договора, в том числе принятые на работу по совместительству.

В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной процентной надбавки, включается время работы:

а) в государственных учреждениях спорта Ивановской области, других субъектов Российской Федерации;

б) в муниципальных учреждениях спорта муниципальных образований Ивановской области, других субъектов Российской Федерации;

в) в учреждениях спорта системы профессиональных союзов, в иных ведомственных учреждениях спорта Российской Федерации (бывшего СССР);

г) в федеральных государственных учреждениях спорта (бывшего СССР);

д) в органах государственной власти и органах местного самоуправления.

5. В целях поощрения работников за выполненную работу по решению руководителя учреждения могут быть установлены премии:

1) премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

2) премия за качество выполняемых работ;

3) премия за выполнение особо важных и срочных работ;

4) премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитываются:

1) успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

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

4) выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

5) качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

6) участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах установленного фонда оплаты труда учреждения. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), тарифной ставке работника, так и в абсолютном размере.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных

работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

6. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также могут производиться за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Приложение № 2
к Положению об условиях оплаты
труда работников муниципальных учреждений
Наволоцкого городского поселения,
осуществляющих деятельность в сфере культуры и спорта

**1.1. Размеры минимальных окладов (должностных окладов),
повышающих коэффициентов по профессиональным
квалификационным группам и квалификационным уровням
работников культуры, искусства и кинематографии**

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Минимальный оклад в рублях	Повышающий коэффициент по занимаемой должности
1.Профессиональная квалификационная группа «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»	Контролёр билетов	3260	1,0
2.Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	Заведующий костюмерной; руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; аккомпаниатор; культорганизатор	3300	1,0-1,15
3.Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	Главный библиотекарь; художник-гримёр; художник-декоратор; художник по свету; аккомпаниатор-концертмейстер; библиотекарь; методист библиотеки, клубного учреждения, музея; редактор библиотеки; специалист по методике клубной работы; звукооператор.	3950	1,0-1,2
4.Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии »	Главный хормейстер; главный художник; режиссёр-постановщик; заведующий отделом (сектором) библиотеки; режиссёр; звукорежиссёр; заведующий отделом (сектором) дома (дворца культуры) ; режиссёр массовых представлений; руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам.	4330	1,0-1,2

1.2. Размеры минимальных окладов (должностных окладов) по должностям работников, не отнесенным к профессиональным квалификационным группам

Должности	Минимальный оклад в рублях	Повышающий коэффициент по занимаемой должности
Художественный руководитель	4330	1,1-1,2

1.3. Размеры минимальных окладов (должностных окладов), повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням общепромышленных руководителей, специалистов и служащих

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Минимальный оклад в рублях	Повышающий коэффициент по занимаемой должности
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	1 квалификационный уровень	Делопроизводитель; кассир; секретарь	3260	1,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	1 квалификационный уровень	Администратор; художник	align="center">3300	1,0
	2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством		1,05
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	1 квалификационный уровень	Бухгалтер; экономист; инженер по охране труда и технике безопасности; инженер – программист; юристконсульт	3950	1,2
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	3 квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	4330	1,0-1,3

1.4. Размеры минимальных окладов и повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням работников рабочих профессий.

1.4.1. Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесённые к квалификационным уровням	Минимальный оклад в рублях	Повышающий коэффициент по занимаемой должности
Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»	Костюмер; столяр по изготовлению декораций	3260	1,0

1.4.2. Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесённые к квалификационным уровням	Минимальный оклад в рублях	Повышающий коэффициент по занимаемой должности
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»			
1 квалификационный уровень	Гардеробщик; дворник; кассир билетный; уборщик служебных помещений	3260	1,0
	Вахтер; слесарь		1,0-1,2
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»			
1 квалификационный уровень	Водитель автомобиля; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	3810	1,0-1,5

1.5. Размеры минимальных окладов медицинских работников и повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад в рублях	Повышающий коэффициент по занимаемой должности
Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"			
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра	2420	1,0 – 2,0
Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»			
2 квалификационный уровень	Врачи-специалисты	4200	1,0 – 2,0

1.6. Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов) и повышающих коэффициентов по профессиональной квалификационной группе должностей работников физической культуры и спорта

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад в рублях	Повышающий коэффициент по занимаемой должности
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня			
1 квалификационный уровень	Инструктор по спорту	2420	1,0 - I разряд
	Спортсмен-инструктор		1,1 - кандидат в мастера спорта
			1,2 - мастер спорта
			1,3 - мастер спорта международного класса
			-
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций	4200	1,15 - с высшим профессиональным образованием без квалификационной категории
			1,2 - второй категории
			1,3 - первой категории
			1,4 - высшей категории
	Тренер	4200	1,05 - со средним (полным) общим образованием без квалификационной

			категории
			1,1 - со средним профессиональным образованием без квалификационной категории
			1,1 - второй категории
			1,3 - первой категории
			1,4 - высшей категории
			1,2 - с высшим профессиональным образованием без квалификационной категории
			1,4 - второй категории
			1,5 - первой категории
			1,7 - высшей категории

**Порядок и условия установления выплат компенсационного
характера работникам муниципальных учреждений Наволоцкого
городского поселения, осуществляющих деятельность в сфере
культуры и спорта**

Выплаты компенсационного характера муниципальных учреждений Наволоцкого городского поселения, осуществляющих деятельность в сфере культуры и спорта (далее- учреждения), состоят из:

а) выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, осуществляемых в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации;

б) выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, осуществляемых в порядке, предусмотренном статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации;

выплат за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов), осуществляемых из расчета 35 процентов часовой ставки, оклада (должностного оклада), за каждый час работы в ночное время;

выплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в порядке, предусмотренном статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации;

выплат за сверхурочную работу, осуществляемых в порядке, предусмотренном статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

выплат работникам учреждений, работающим с лицами, имеющими ограниченные физические возможности, на 10 процентов оклада (должностного оклада).

Выплаты работникам учреждений, работающим в сельской местности, повышаются на 25 процентов оклада (должностного оклада).

В случае использования при расчете выплат компенсационного характера часовой (дневной) ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) последняя определяется путем деления оклада (должностного оклада) на среднемесячное количество рабочих часов (дней) в году в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.