



**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**  
администрации города Орска  
Оренбургской области

от 22.06.2018 № 2749-п.

**Об утверждении примерного  
Положения об условиях  
оплаты труда работников  
муниципального автономного  
учреждения «Дворец спорта  
«Юбилейный» города Орска»,  
подведомственного комитета по  
физической культуре, спорту и  
туризму администрации города  
Орска**

В соответствии с Федеральным законом от 06 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ, Законом Оренбургской области от 16 ноября 2009 г. № 3224/741-IV-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Оренбургской области», «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год», утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (протокол № 11 от 22.12.2017 г.), постановлением Правительства Оренбургской области от 11.11.2008 г. № 420-п «О введении систем оплаты труда работников органов исполнительной власти Оренбургской области и областных государственных учреждений Оренбургской области», руководствуясь статьей 25 Устава города Орска:

1. Утвердить примерное Положение «Об условиях оплаты труда работников муниципального автономного учреждения «Дворец спорта «Юбилейный» города Орска», подведомственного комитета по физической культуре, спорту и туризму администрации города Орска», согласно приложению.

2. Установить, что примерное Положение «Об условиях оплаты труда работников муниципального автономного учреждения «Дворец спорта «Юбилейный» города Орска», подведомственного комитета по физической

культуре, спорту и туризму администрации города Орска», утвержденное настоящим постановлением, подлежит применению с 01 сентября 2018 года.

3. Управлению по связям с общественностью администрации города (Е.Н. Абрамова) разместить на официальном сайте администрации города в сети Интернет и опубликовать в газете «Орская газета» данное постановление.

4. Постановление вступает в силу после его официального опубликования на официальном сайте МКУ «Консультационно-методический центр г. Орска» ([www.kmc-orisk.ru](http://www.kmc-orisk.ru)) с последующей публикацией в газете «Орская газета».

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы города по финансово – экономической политике Е.А. Свиненкову.

Глава города Орска

Верно: Начальник  
документационного обеспечения



А.В. Одинцов

К.Г. Кузнецова



**Примерное Положение**  
**«Об условиях оплаты труда работников муниципального автономного учреждения**  
**«Дворец спорта «Юбилейный» города Орска», подведомственного комитету по**  
**физической культуре, спорту и туризму администрации города Орска»**

**1. Общие положения**

1.1. Примерное Положение «Об условиях оплаты труда работников муниципального автономного учреждения (далее - муниципального учреждения) «Дворец спорта «Юбилейный» города Орска», подведомственного комитету по физической культуре, спорту и туризму администрации города Орска» (далее - Положение), разработано в соответствии с постановлением Правительства Оренбургской области от 11.11.2008 г. № 420-п «О введении систем оплаты труда работников органов исполнительной власти Оренбургской области и государственных автономных, бюджетных и казенных учреждений Оренбургской области», Законом Оренбургской области от 16 ноября 2009 г. № 3224/741-IV-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Оренбургской области», постановлением Правительства Оренбургской области от 03.07.2013 г. № 571-пп «Об утверждении программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных учреждениях Оренбургской области на 2013 - 2018 годы», с учетом «Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год», утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2017 г., протоколом № 11, приказом Министерства труда и занятости населения Оренбургской области от 13 ноября 2008 г. № 168 «Об утверждении Рекомендаций по разработке органами исполнительной власти Оренбургской области - главными распорядителями средств областного бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных областных государственных учреждений», постановлением администрации города Орска Оренбургской области «Об утверждении Положения «Об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Город Орск»» от 21 июня 2018 г. № 2681-п, с учетом мнения профсоюза (представительного органа работников).

1.2. Настоящее Положение устанавливает обязательные требования, гарантирующие соблюдение и защиту интересов работников муниципальных учреждений, подведомственных комитету по физической культуре, спорту и туризму администрации города Орска, и подлежит применению при установлении системы оплаты труда в соответствии со спецификой и видами экономической деятельности конкретного муниципального учреждения.

1.3. В целях недопущения нарушения прав и свобод работников муниципальных учреждений устанавливаемая система оплаты труда подлежит экспертизе комиссией, созданной комитетом по физической культуре, спорту и туризму администрации города Орска.

1.4. Положение определяет условия оплаты труда работников муниципального автономного учреждения «Дворец спорта «Юбилейный» города Орска»,

подведомственного комитета по физической культуре, спорту и туризму администрации города Орска, и включает в себя :

- порядок и условия оплаты труда работников муниципального учреждения;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

1.5. Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда муниципального учреждения и не могут быть установлены ниже предусмотренных Положением.

1.6. Заработная плата работника за месяц, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени.

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

1.9. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.10. Доля гарантированной части оплаты труда в структуре фонда оплаты труда работников муниципального учреждения должна составлять не менее 60 процентов.

1.11. Гарантированная часть оплаты труда включает в себя: оклад (должностной оклад) либо ставку заработной платы, компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты, носящие постоянный характер.

1.12. Заработная плата работников, устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой в соответствии с ранее применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.13. Оплата труда работников производится за счет средств муниципального учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

1.14. Ответственным за перерасход фонда заработной платы является руководитель муниципального учреждения.

## **2. Порядок и условия оплаты труда работников муниципального учреждения**

### **2.1. Условия установления окладов (должностных окладов) и выплат стимулирующего характера, носящих обязательный (постоянный) и поощрительный характер для работников муниципального учреждения, занимающих общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих**

2.1.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников муниципального учреждения, занимающих общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих» (с изменениями и дополнениями):

| <b>Группы должностей</b>   | <b>Оклад<br/>(должностной<br/>оклад), руб.</b> |
|--|--|
| Должности, отнесенные к ПГК «Общепромышленные должности служащих второго уровня»                         |  |
| 1 квалификационный уровень – администратор, художник   | 6 300  |
| 2 квалификационный уровень – старший администратор, заведующий складом, заведующий хозяйством            | 6 400  |
| Должности, отнесенные к ПГК «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»                        |  |
| 1 квалификационный уровень – бухгалтер, инженер-механик, инженер-энергетик, экономист, юрист-консультант | 6 700  |
| 5 квалификационный уровень – главный инженер   | 9 050  |

Размеры окладов (должностных окладов) работников муниципального учреждения, занимающих общепромышленные должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются на основе приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 06 октября 2015 г. № 691н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом», приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 02 февраля 2018 г. № 49н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист административно-хозяйственной деятельности», приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 17.12.2015 г. № 1025н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по обслуживанию и ремонту спортивного инвентаря и оборудования», приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 04 августа 2014 г. № 524н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда», приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 332н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по видеомонтажу», приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2015 г. № 798н «Об утверждении профессионального стандарта «Руководитель организации (подразделения организации), осуществляющей деятельность в области физической культуры и спорта»:

| <b>Наименование должностей</b>  | <b>Оклад<br/>(должностной<br/>оклад), руб.</b> |
|---|--|
| Специалист по персоналу, специалист по административно-хозяйственному обеспечению, специалист по обслуживанию и ремонту спортивного инвентаря и оборудования, специалист по охране труда, оператор видеомонтажа | 6 700  |
| Заведующий спортивным сооружением, руководитель центра тестирования «Готов к труду и обороне (ГТО)»   | 10 350   |

Размеры окладов (должностных окладов) работников муниципального учреждения, занимающих общепромышленные должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30 марта 2011 г. № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии» (с изменениями и дополнениями):

| Наименование должностей | Оклад<br>(должностной<br>оклад), руб. |
|-------------------------|---------------------------------------|
| Музейный смотритель     | 6 300                                 |

2.1.2. Работникам муниципального учреждения, занимающим общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, могут устанавливаться к окладам (должностным окладам) следующие виды выплат стимулирующего характера, носящих обязательный (постоянный) характер:

- выплата стимулирующего характера, носящая обязательный (постоянный) характер, к окладу (должностному окладу) за звание, ведомственные награды.

2.1.2.1. Выплата стимулирующего характера, носящая обязательный (постоянный) характер, к окладу (должностному окладу) за звание и ведомственные награды устанавливается работникам муниципального учреждения в следующих размерах:

- работникам, награжденным ведомственной наградой органа исполнительной власти Оренбургской области в сфере физической культуры, спорта и туризма, ведомственной наградой федерального органа исполнительной власти в области физической культуры и спорта – 15 %;

- работникам, награжденным ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти в области физической культуры и спорта, нагрудным знаком «Отличник физической культуры и спорта», «За заслуги в развитии физической культуры и спорта» - 20 %;

- работникам, имеющим почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации» - 25 %.

Установление выплаты стимулирующего характера, носящей обязательный (постоянный) характер, к окладу (должностному окладу) за звание и ведомственные награды производится при присвоении звания, почетного звания, почетного спортивного звания, награждении ведомственной наградой:

- со дня их присвоения, награждения;

- на основании письменного заявления работника с предоставлением документов, подтверждающих право на установление соответствующих выплат стимулирующего характера, носящих обязательный (постоянный) характер.

2.1.3. Работникам муниципального учреждения, занимающим общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, могут устанавливаться к окладам (должностным окладам) следующие выплаты стимулирующего характера, носящие поощрительный характер, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу:

- выплата стимулирующего характера, носящая поощрительный характер, к окладу (должностному окладу) за обеспечение выполнения муниципального задания.

Выплата стимулирующего характера, носящая поощрительный характер, к окладу (должностному окладу) за обеспечение выполнения муниципального задания устанавливается работникам муниципального учреждения, занимающим общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих в размере 50 %.

К критериям оценки, определяющим качество выполнения муниципального задания, относятся:

- отсутствие жалоб со стороны получателей муниципальной услуги;

- отсутствие дисциплинарных взысканий и (или) замечаний, касающихся выполнения муниципального задания;

- результативность (эффективность) принимаемых решений и действий работника учреждения при выполнении муниципального задания.

Решение об установлении соответствующих выплат стимулирующего характера, носящих поощрительный характер, к окладу (должностному окладу) принимается руководителем муниципального учреждения с учетом обеспечения указанных выплат

финансовыми средствами.

Размер выплат стимулирующего характера, носящих поощрительный характер, к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника муниципального учреждения на выплату стимулирующего характера, носящую поощрительный характер.

Выплаты стимулирующего характера, носящие поощрительный характер, к окладу (должностному окладу) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение к окладу (должностному окладу) выплат стимулирующего характера, носящих поощрительный характер, не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении выплат компенсационного характера кроме районного коэффициента.

2.1.4. С учетом условий труда работникам муниципального учреждения, занимающим общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

2.1.5 Работникам муниципального учреждения, занимающим общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, могут выплачиваться премии и другие выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

## **2.2. Условия установления окладов (должностных окладов) и выплат стимулирующего характера, носящих обязательный (постоянный) и поощрительный характер для работников муниципального учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

2.2.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников, осуществляющих профессиональные обязанности по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых ими работ в соответствии с «Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих», утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 31 октября 2002 г. № 787, приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» и «Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов» (ОКПДТР) (принятым постановлением Госстандарта Российской Федерации от 26 декабря 1994 г. № 367) в следующих размерах:

| <b>Группы общеотраслевых профессий рабочих</b>  | <b>Оклад (должностной оклад), руб.</b> |
|---|--|
| <b>Профессии рабочих, отнесенные к ПКГ<br/>«Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»</b>  |  |
| 1 квалификационный уровень - наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с «Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих»: гардеробщик, дворник, кладовщик, ремонтник плоскостных спортивных сооружений, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений | 6 000                                  |



| <b>Группы общеотраслевых профессий рабочих</b>   | <b>Оклад (должностной оклад), руб.</b> |
|--|--|
| <b>Профессии рабочих, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»</b>   |  |
| 1 квалификационный уровень - наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с «Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих»: водитель автомобиля, рабочий по обслуживанию и текущему ремонту зданий   | 6 100                                  |
| 2 квалификационный уровень - наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с «Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих»: машинист холодильных установок, плотник, слесарь-сантехник, слесарь по обслуживанию тепловых пунктов, столяр, токарь, фрезеровщик, штукатур, электрогазосварщик, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования | 6 200                                  |

Размеры окладов (должностных окладов) работников, осуществляющих профессиональные обязанности по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых ими работ в соответствии с «Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих», утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 31 октября 2002 г. № 787, «Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов» (ОКПДТР) (принятым постановлением Госстандарта Российской Федерации от 26 декабря 1994 г. № 367), приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 декабря 2014 г. № 1164н «Об утверждении профессионального стандарта «Слесарь-ремонтник промышленного оборудования» в следующих размерах:

| <b>Профессии рабочих</b>  | <b>Оклад (должностной оклад), руб.</b> |
|---|--|
| Подсобный рабочий, маляр  | 6 000                                  |
| Слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования, слесарь-ремонтник промышленного оборудования, электромонтер по обслуживанию подстанций | 6 200                                  |

2.2.2. Работникам муниципального учреждения, исполняющим профессиональные обязанности по профессиям рабочих, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера, носящие обязательный (постоянный) характер, к окладу:

- выплата стимулирующего характера, носящая обязательный (постоянный) характер, к окладу за звание, ведомственные награды.

2.2.3. Выплата стимулирующего характера, носящая обязательный (постоянный) характер, к окладу (должностному окладу) за звание, ведомственные награды устанавливается работникам муниципального учреждения, исполняющим профессиональные обязанности по профессиям рабочих на условиях и в размерах, указанных в подпункте 2.1.2.1. настоящего Положения.

2.2.4. Работникам муниципального учреждения, исполняющим профессиональные обязанности по профессиям рабочих, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера, носящих поощрительный характер, к окладу (должностному



окладу):

- выплата стимулирующего характера, носящая поощрительный характер, к окладу (должностному окладу) за обеспечение выполнения муниципального задания.

Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера, носящих поощрительный характер, к окладу (должностному окладу) принимается руководителем муниципального учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат стимулирующего характера, носящих поощрительный характер, к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника муниципального учреждения на выплату стимулирующего характера.

Выплата стимулирующего характера, носящая поощрительный характер, к окладу (должностному окладу) устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Выплата стимулирующего характера, носящая поощрительный характер, к окладу (должностному окладу) носит стимулирующий характер. Применение выплат стимулирующего характера, носящих поощрительный характер, к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат кроме районного коэффициента.

Выплата стимулирующего характера, носящая поощрительный характер, к окладу (должностному окладу) за обеспечение выполнения муниципального задания устанавливается работникам муниципального учреждения, исполняющим профессиональные обязанности по профессиям рабочих в размере 50 %.

К критериям оценки, определяющим качество выполнения муниципального задания, относятся:

- отсутствие жалоб со стороны получателей муниципальной услуги;
- отсутствие дисциплинарных взысканий и (или) замечаний, касающихся выполнения муниципального задания;
- результативность (эффективность) принимаемых решений и действий работника учреждения при выполнении муниципального задания.

2.2.5. С учетом условий труда работникам муниципального учреждения, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

2.2.6. Работникам муниципального учреждения, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, могут выплачиваться премии и другие выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

### **2.3. Условия установления окладов (должностных окладов) и выплат стимулирующего характера, носящих обязательный (постоянный) и поощрительный характер для руководителя муниципального учреждения, его заместителей и главного бухгалтера**

2.3.1. Оклад (должностной оклад) руководителя муниципального учреждения определяется трудовым договором и устанавливается главой города Орска или лицом, которому делегированы данные полномочия.

Размер оклада (должностного оклада) руководителя муниципального учреждения составляет 15 000 руб.

Размеры окладов (должностных окладов) заместителей руководителя и главного бухгалтера муниципального учреждения устанавливаются руководителем муниципального учреждения в размере на 10 - 30% ниже оклада (должностного оклада) руководителя.

2.3.2. Руководителю муниципального учреждения приказом (распоряжением) главного распорядителя может быть установлена выплата стимулирующего характера, носящая обязательный (постоянный) характер, к окладу (должностному окладу) за звание, ведомственные награды на условиях и в размерах, указанных в подпункте 2.1.2.1 настоящего Положения.

Руководителем муниципального учреждения может устанавливаться выплата стимулирующего характера, носящая обязательный (постоянный) характер, к окладу (должностному окладу) за звание, ведомственные награды заместителям руководителя и главному бухгалтеру муниципального учреждения на условиях и в размерах, указанных в подпункте 2.1.2.1. настоящего Положения.

2.3.3. Руководителю муниципального учреждения главой города Орска или лицом, которому делегированы данные полномочия, может быть установлена выплата стимулирующего характера, носящая обязательный (постоянный) характер, к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности в размере 130 %.

Руководителем муниципального учреждения может устанавливаться выплата стимулирующего характера, носящая обязательный (постоянный) характер, к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности заместителям руководителя в размере 50 %, главному бухгалтеру муниципального учреждения в размере 65 %.

2.3.4. Руководителю муниципального учреждения главой города Орска или лицом, которому делегированы данные полномочия, может быть установлена выплата стимулирующего характера, носящая поощрительный характер, к окладу (должностному окладу) за обеспечение высококачественного выполнения муниципального задания в размере 100 %.

Руководителем муниципального учреждения может устанавливаться выплата стимулирующего характера, носящая поощрительный характер, к окладу (должностному окладу) за обеспечение высококачественного выполнения муниципального задания заместителям руководителя и главному бухгалтеру муниципального учреждения в размере 100 %.

2.3.5. С учетом условий оплаты труда руководителю муниципального учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения, в порядке и на условиях, предусмотренных настоящим Положением.

2.3.6. Премирование руководителя муниципального учреждения осуществляется приказом (распоряжением) главного распорядителя с учетом результатов деятельности этого учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы муниципального учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда, предусмотренного ПФХД учреждения.

2.3.7. Руководителям, заместителям руководителя, главному бухгалтеру муниципального учреждения могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

2.3.8. В целях недопущения необоснованной дифференциации в заработной плате руководителей и работников учреждений устанавливается предельный уровень соотношения средней заработной платы директоров учреждений и средней заработной платы работников учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, в кратности до 4.

### **3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

3.1. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам муниципального учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера.

3.2. Работникам муниципальных учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера, обеспечивающие исполнение требований действующих нормативных правовых актов.

3.3. Руководителям муниципальных учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливается выплата компенсационного характера за сложность выполняемой работы, степень ответственности, самостоятельности при выполнении поставленных задач, в соответствии с должностной инструкцией.

3.4. Работникам муниципального учреждения могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

- выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается приказом руководителя муниципального учреждения;

- выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливается приказом руководителя муниципального учреждения;

- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается приказом руководителя муниципального учреждения;

- иные выплаты компенсационного характера, установленные в учреждении коллективным договором, соглашением и локальными нормативными актами, в соответствии с действующими нормативными правовыми актами.

3.4.1. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в порядке, определенном статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

После проведения аттестации рабочего места конкретные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются приказом руководителя муниципального учреждения с учетом мнения представительного органа работников не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Руководитель муниципального учреждения принимает меры по проведению аттестации рабочих мест по условиям труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

3.4.2. Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в порядке, определенном статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации:

- размер выплаты за совмещение профессий, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации;

- выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются в порядке, определенном статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации;

- размер доплаты за расширение зон обслуживания устанавливается по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и/или объема дополнительной работы в порядке, определенном статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации;

- повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы

не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.4.2.1. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику муниципального учреждения при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.4.2.2. Выплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику муниципального учреждения при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.4.2.3. Выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику муниципального учреждения в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.4.2.4. Выплата за работу в ночное время производится работникам муниципального учреждения за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 06 часов утра.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет не менее 35 процентов ставки заработной платы (оклада (должностного оклада)) за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

3.4.2.5. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

Работникам, получающим оклад (должностной оклад), в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада)) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада)) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.4.2.6. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.4.3. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями

устанавливается в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4.4. Иные выплаты компенсационного характера, гарантированные статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

4.1. В целях поощрения работников муниципального учреждения за выполненную работу в муниципальных учреждениях могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за стаж непрерывной работы, носящие обязательный (постоянный) характер;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, носящие поощрительный характер;
- выплаты за качество выполняемых работ, носящие поощрительный характер;
- премиальные выплаты по итогам работы: за месяц, квартал, год, носящие поощрительный характер;
- премиальные выплаты за выполнение особо важных и ответственных работ, носящие поощрительный характер.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам муниципальных учреждений (кроме руководителя муниципального учреждения) устанавливаются локальным нормативным актом, утвержденным работодателем, с учетом мнения представительного органа работников муниципального учреждения.

Выплаты стимулирующего характера работникам муниципального учреждения (кроме руководителя муниципального учреждения) производятся на основании приказа руководителя соответствующего муниципального учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда сформированного из средств местного бюджета и средств, полученных от иной приносящей доход деятельности, направленных этим учреждением на оплату труда работников муниципального учреждения, в следующем порядке:

- заместителям руководителя, главному бухгалтеру, специалистам и иным работникам, подчиненным руководителю муниципального учреждения, устанавливаются непосредственно руководителем муниципального учреждения.

4.2. Выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы, носящие обязательный (постоянный) характер, в муниципальном учреждении устанавливаются в соответствии со следующими предельными размерами к окладу (должностному окладу) при:

- стаже непрерывной работы от 1 года до 3 лет - 10%;
- стаже непрерывной работы от 3 лет до 5 лет - 15%;
- стаже непрерывной работы от 5 лет до 10 лет - 20%;
- стаже непрерывной работы свыше 10 лет - 30%.

Стаж непрерывной работы работников рекомендуется сохранять в случаях создания на базе муниципального учреждения нового учреждения или изменения его организационно-правовой формы.

Стаж непрерывной работы работников сохраняется в случаях создания на его базе нового учреждения или изменения его организационно-правовой формы, а также для работников, принятых на работу в учреждение в результате ликвидации ранее функционирующих организаций ОАО «Дворец спорта «Юбилейный» и (или) ООО «Дворец спорта «Юбилейный» и продолжающих трудиться в муниципальном автономном учреждении «Дворец спорта «Юбилейный» города Орска».

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся работникам муниципального учреждения за:

- интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой обслуживания массовых мероприятий, проводимых учреждением;
- непосредственное участие в реализации спортивных проектов, региональных

целевых программ;

- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение финансово-экономической составляющей, авторитета и имиджа муниципального учреждения среди населения.

Размер выплат может устанавливаться в абсолютном значении, процентном отношении, коэффициентах к окладу. Максимальным размером выплата за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

4.4. Выплаты за качество выполняемых работ производятся работникам, предоставляющим услуги и выполняющим административно-управленческие функции, по результатам выполнения работы по видам услуг, если отсутствуют обоснованные жалобы на качество обслуживания, случаи необоснованных отказов в предоставлении услуг населению.

4.5. Выплата премий за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам выполнения особо важных и ответственных работ. Особо важными и ответственными работами являются работы, проводимые при:

- подготовке новых строительных объектов и текущем ремонте в определенные сроки;
- устранении последствий аварий;
- подготовке и проведении международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, социально-культурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей.

4.6. При премировании по итогам работы: за месяц, квартал, год, учитывается:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности муниципального учреждения;
- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;
- участие в инновационной деятельности;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности муниципального учреждения;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер премий может устанавливаться в абсолютном значении и процентном отношении к окладу (должностному окладу). В муниципальном учреждении могут быть одновременно введены несколько премий за разные периоды: по итогам работы за месяц или квартал, год. Размер премий по итогам работы не ограничен.

## **5. Другие вопросы оплаты**

5.1. Из фонда оплаты труда руководителям муниципальных учреждений и работникам муниципальных учреждений может быть оказана материальная помощь.

5.2. Решение об оказании материальной помощи работникам муниципальных учреждений и конкретных размерах принимает руководитель муниципального учреждения на основании письменного заявления работника.

5.3. Решение об оказании материальной помощи руководителю муниципального учреждения и конкретных размерах принимает глава города Орска или лицо, которому делегированы данные полномочия, на основании письменного заявления руководителя муниципального учреждения.

## **6. Порядок формирования фонда оплаты труда**

6.1. Фонд оплаты труда учреждения формируется из окладов (должностных окладов) либо ставок заработной платы, компенсационной и стимулирующей частей.

6.2. Оклады (должностные оклады) либо ставки заработной платы определяются на предстоящий финансовый год из расчета 12 месяцев, исходя из штатного расписания муниципального учреждения.

6.3. Сверх ставок заработной платы предусматриваются:

- выплаты компенсационного характера, предусмотренные данным Положением об оплате труда;

- выплаты стимулирующего характера, носящие обязательный (постоянный) характер и поощрительный характер, согласно настоящему Положению, и другие выплаты стимулирующего характера, указанные в настоящем Положении и Положении о премировании, материальном поощрении и стимулирующих надбавках, разработанных в муниципальном учреждении.