



Администрация города Благовещенска
Амурской области

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

12.05.2021

№ 1589

г. Благовещенск

Об утверждении Примерного положения об оплате труда
работников муниципального автономного учреждения
«Спортивная школа «Центр боевых искусств»

В соответствии с постановлением администрации города Благовещенска от 26.12.2011 № 5998 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений», постановлением администрации города Благовещенска от 25.06.2015 № 2413 «Об утверждении Положения о порядке оказания материальной помощи и выплаты единовременных премий, не входящих в систему оплаты труда, работникам муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений»

п о с т а н о в л я ю:

1. Утвердить:

1.1. Примерное положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения «Спортивная школа «Центр боевых искусств» согласно приложению № 1 к настоящему постановлению.

1.2. Положение о порядке оказания материальной помощи и выплаты единовременных премий, не входящих в систему оплаты труда, работникам муниципального автономного учреждения «Спортивная школа «Центр боевых искусств» согласно приложению № 2 к настоящему постановлению.

2. Настоящее постановление подлежит размещению в официальном сетевом издании пра.admblag.ru.

3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя мэра города Благовещенска Хопатько В.А.

Мэр города Благовещенска

О.Г. Имамеев

Приложение № 1
к постановлению
администрации города
Благовещенска
от 12 МАЙ 2021 № **1589**

**Примерное Положение
об оплате труда работников муниципального автономного
учреждения «Спортивная школа «Центр Боевых Искусств»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения «Спортивная школа «Центр боевых искусств» (далее - Положение) определяет порядок установления размеров окладов (должностных окладов), а также выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам муниципального учреждения.

1.2. Система оплаты труда работников муниципального автономного учреждения Спортивная школа «Центр боевых искусств» (далее - учреждение) устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с законами и иными нормативными актами Российской Федерации, Амурской области, муниципальными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением, и включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера

1.3. Месячная заработная плата работников, отработавших норму рабочего времени и качественно выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, с начисленным на него районным коэффициентом и процентной надбавкой за стаж работы в местностях, приравненных к южным районам Дальнего Востока (далее по тексту - минимальный размер оплаты труда).

В случае если в течение календарного месяца отработана норма рабочего времени и выполнена норма труда (трудовые обязанности) не полностью по причине совместительства (внешнего, внутреннего), временной нетрудоспособности или нахождения в отпуске, размер минимальной заработной платы определяется пропорционально отработанному времени.

Оплата труда лиц, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени и в зависимости от выработки, либо на других условиях, определенных трудовым договором.

1.4. Заработная плата работников учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Руководитель учреждения в пределах имеющихся средств на оплату труда работников определяет размеры окладов (должностных окладов), а также размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.5. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения после согласования с курирующим заместителем мэра города Благовещенска и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) учреждения.

1.6. Заработная плата работников учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при введении, изменении новых систем оплаты труда не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до введения, изменения новых систем оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

2. Порядок установления размеров окладов (должностных окладов)

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения определяются на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих, утверждаемых в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (Приложение №1).

По должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в зависимости от сложности труда.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера работникам учреждения устанавливаются коллективным договором, положением об оплате труда работников учреждения,

соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором и не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в пределах средств, направляемых на оплату труда.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) работников или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Амурской области.

3.3. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

3.3.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производятся в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

3.3.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время или при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии с законодательством и с учетом финансово-экономического положения учреждения:

а) работникам за работу в выходные и нерабочие праздничные дни - в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

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.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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.

б) за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

в) работникам за работу в ночное время (с 22.00 часов до 6.00 часов) каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором;

3.3.3. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенных постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

3.3.4. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются путем применения к заработной плате работников районного коэффициента - 30% и процентной надбавки за стаж работы в южных районах Дальнего Востока в размерах, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации и Амурской области.

Молодежи (лицам в возрасте до 30 лет) процентная надбавка за работу в южных районах Дальнего Востока выплачивается в размере 30% с первого дня работы при условии проживания в указанных районах не менее 5 лет.

3.4. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются коллективным договором, положением об оплате труда работников учреждения, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, в пределах средств, направляемых на оплату труда. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения.

4.2. К видам выплат стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за наличие ученой степени, почетных званий.

4.3. Размеры стимулирующих выплат могут быть установлены как в процентном отношении к окладам (должностным окладам), так и в абсолютном размере.

4.4. При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера рекомендуется учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения;
- участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий.

При определении критериев оценки качества выполняемых работ рекомендуется учитывать соответствие выполняемых работником функций требованиям, предъявляемым к работам, предусмотренным трудовым договором (контрактом), должностной инструкцией, а также полноту и своевременность их исполнения.

4.5. Премииальные выплаты по итогам работы могут быть установлены по результатам работы за месяц, год.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном размере.

Выплаты стимулирующего характера работникам по итогам работы максимальными размерами не ограничиваются.

4.6. Выплаты стимулирующего характера производятся 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.

4.7. В положении об оплате труда учреждения устанавливаются качественные и количественные показатели для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику исходя из критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда (в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости муниципального учреждения) и может быть изменен в соответствии с трудовым законодательством один раз в год по итогам предшествующего года.

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

5.4. Заработная плата руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения определяется трудовым договором.

5.5. Конкретные размеры выплат компенсационного характера и стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются главным распорядителем бюджетных средств по согласованию с курирующим заместителем мэра города Благовещенска и управлением экономического развития и инвестиций администрации города Благовещенска.

5.6. Конкретные размеры выплат компенсационного характера и стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются руководителем учреждения по согласованию с курирующим заместителем мэра города Благовещенска.

5.7. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключенном на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329.

5.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не

установлено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Амурской области.

5.9. Руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

премия по итогам работы (за месяц, год);

единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий;

за наличие ученой степени, почетных званий.

5.10. Премия по итогам работы (за месяц, год) и единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий выплачиваются в порядке, установленном в приложении № 3 к Положению о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, казенных и автономных учреждений, утвержденному постановлением администрации города Благовещенска от 26.12.2011 № 5998.

5.11. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в кратности от 1 до 3.

Без учета предельного уровня соотношения размеров среднемесячной заработной платы, указанного в абзаце первом настоящего пункта, могут быть установлены условия оплаты труда руководителя, его заместителей, главного бухгалтера учреждения, включенных в перечень, утвержденный постановлением администрации города Благовещенска. Предельный уровень соотношения размеров среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера учреждения, включенных в указанный перечень, устанавливается постановлением администрации города Благовещенска по согласованию с курирующим заместителем мэра города Благовещенска.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения рассчитывается за календарный год с учетом всех финансовых источников формирования заработной платы.

Определение размеров средней заработной платы осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

6. Формирование фонда оплаты труда

6.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из размера субсидий учреждению на финансовое

обеспечение выполнения им муниципального задания и средств от приносящей доход деятельности.

6.2. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения не должна превышать 40 процентов.

6.3. Основной персонал учреждения - заведующий хозяйством, тренер, инструктор-методист, медицинская сестра, инструктор по спорту, дежурный по спортивному залу, администратор, рабочий по комплексному обслуживанию зданий, сооружений, электрик, слесарь-сантехник, звукооператор.

Вспомогательный персонал учреждения - уборщик служебных помещений, уборщик территории, гардеробщик.

Административно-управленческий персонал учреждения - директор учреждения, заместитель директора, главный бухгалтер, бухгалтер, экономист, специалист по кадрам, юрисконсульт.

Приложение № 1
к Примерному положению

**РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ
(ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ
(ПКГ) РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА
«ЦЕНТР БОЕВЫХ ИСКУССТВ»**

Квалификационные уровни	Наименование должности	Размер оклада (руб.)
Общепрофессиональные профессии рабочих (приказ Минздрав России от 29 мая 2008 г. № 248н)		
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: уборщик служебных помещений, уборщик территории	7819
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 2 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик	7884
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 3 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: рабочий по комплексному обслуживанию зданий, сооружений, электрик, слесарь-сантехник	9952
Профессиональная квалификационная группа		

«Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер	13726
	Специалист по кадрам, экономист, юрисконсульт	13726
	Администратор	12278
	Заведующий хозяйством	14276
Профессиональные квалификационные группы должностей работников физической культуры и спорта (приказ Минздравсоцразвития России от 27 февраля 2012 г. № 165н)		
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников физической культуры и спорта первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Дежурный по спортивному залу	9151
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников физической культуры и спорта второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Инструктор по спорту	12224
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист	12278
3 квалификационный уровень	Тренер	19500
Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии (приказ Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 г. № 570)		
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		
	Звукооператор	9952
Медицинские работники		

(приказ Минздравсоцразвития России от 06.08.2007 № 526)		
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра	10060

Приложение № 2
к постановлению
администрации города
Благовещенска
от 12 МАЙ 2021 № 1589

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ И ВЫПЛАТЫ
ЕДИНОВРЕМЕННЫХ ПРЕМИЙ, НЕ ВХОДЯЩИХ В СИСТЕМУ
ОПЛАТЫ
ТРУДА, РАБОТНИКАМ МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ "СПОРТИВНАЯ ШКОЛА «ЦЕНТР БОЕВЫХ
ИСКУССТВ»**

1. Настоящее Положение разработано в целях упорядочения оказания материальной помощи и выплаты единовременных премий, не входящих в систему оплаты труда, работникам муниципального автономного учреждения «Спортивная школа «Центр боевых искусств» (далее - учреждение).

2. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь.

3. Оказание материальной помощи работникам производится при наличии экономии средств по фонду оплаты труда и при условии гарантированного выполнения всех обязательств по выплате окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4. Материальная помощь выплачивается в случаях:

в связи с бракосочетанием, рождением детей, смертью работника или членов его семьи (отца, матери, жены, мужа, детей). В случае смерти (гибели) работника в период его работы материальная помощь выплачивается близким родственникам умершего по их заявлению при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим;

в случае утраты или повреждения имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, хищение имущества, авария газо-, тепло- и водоснабжения) при представлении документов из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и других, подтверждающих причиненный ущерб в результате указанных обстоятельств, принадлежность имущества работнику;

в связи с необходимостью оказания высокотехнологичной медицинской помощи на территории Российской Федерации в соответствии с приказами министерства здравоохранения Российской Федерации и Амурской области

работнику или члену его семьи (отцу, матери, жене, мужу, детям) за счет всех источников финансирования, в размере до 30000 рублей;

при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска однократно.

5. Порядок оказания материальной помощи работникам, а также ее допустимые размеры применительно к отдельным основаниям ее оказания определяются в локальном нормативном акте, принимаемом учреждением с учетом мнения представительного органа работников, или в коллективном договоре.

6. Решение об оказании материальной помощи работникам принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника (близких родственников умершего работника), а руководителю учреждения - курирующий заместитель мэра города Благовещенска на основании письменного заявления руководителя учреждения.

7. За счет средств фонда оплаты труда в соответствии со статьей 191 Трудового кодекса Российской Федерации за примерное исполнение должностных обязанностей и другие достижения работникам могут выплачиваться единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда, в следующих размерах:

в связи с награждением государственными и (или) ведомственными наградами, присуждением почетных званий - до 5000 рублей;

при объявлении благодарности или награждении почетной грамотой - до 5000 рублей;

по случаю юбилейных дат (в связи с 50-летием, 55-летием, 60-летием и 65-летием со дня рождения) - до 3000 рублей;

в случае увольнения в связи с выходом на пенсию - до 3000 рублей.

В связи с государственными и профессиональными праздниками, установленными законодательством Российской Федерации, единовременная премия выплачивается два раза в год (один раз в год к государственному празднику (23 февраля или 8 марта); один раз в год к профессиональному празднику - День физкультурника), общая сумма - до 3000 рублей.

8. Решение о выплате единовременной премии работникам принимает руководитель учреждения, а руководителю учреждения - курирующий заместитель мэра города Благовещенска.

Размер премии работникам учреждения определяется приказом руководителя учреждения в пределах общей экономии по фонду оплаты труда.

Размер премии руководителю учреждения определяется нормативным правовым актом главного распорядителя бюджетных средств в пределах общей экономии по фонду оплаты труда.

9. Материальная помощь и единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда, не включаются в расчет средней заработной платы и не учитываются при начислении районного коэффициента и процентных надбавок.