ПРОЕКТ

**АДМИНИСТРАЦИЯ**
**АКСАЙСКОГО ГОРОДСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

_____2022 г. №

г. Аксай

Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений спортивной направленности, подведомственных Администрации Аксайского городского поселения

В соответствии с постановлением Администрации Аксайского городского поселения от 23.09.2016 № 677 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казённых учреждений Аксайского городского поселения»,

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить:

1.1. Примерное Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений спортивной направленности, подведомственного Администрации Аксайского городского поселения по виду экономической деятельности «Деятельность в области спорта, отдыха и развлечений» согласно приложению № 1 к настоящему Постановлению.

1.2. Перечень должностей административно-управленческого персонала согласно приложению № 2 к настоящему Постановлению.

2. Признать утратившими силу:

2.1. постановление администрации Аксайского городского поселения от 30.08.2017 №734 «Об оплате труда работников муниципального автономного учреждения Аксайского городского поселения «Дворец спорта», подведомственного Администрации Аксайского городского поселения»;

2.2. постановление администрации Аксайского городского поселения от 09.09.2019 №783 «О внесении изменений в постановление Администрации Аксайского городского поселения от 30.08.2017 г. №734 «Об оплате труда работников муниципального автономного учреждения Аксайского городского поселения «Дворец спорта», подведомственного Администрации Аксайского городского поселения».

3. Руководителям бюджетных и автономных учреждений спортивной направленности, подведомственного Администрации Аксайского городского поселения, в течении 15 дней с момента утверждения постановления внести изменения в локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда работников учреждений в соответствии с пунктом 1.1 настоящего постановления.

4. Настоящее постановление вступает в силу с момента опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 апреля 2022 года.

5. Опубликовать постановление в информационном бюллетене правовых актов Аксайского района «Аксайские ведомости» и разместить на официальном сайте Администрации Аксайского городского поселения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

6. Контроль за исполнением постановления возложить на Заместителя Главы Администрации Аксайского городского поселения по социальным вопросам Бобкова Д.А.

Глава Администрации
Аксайского городского поселения А.М. Агрызков

Постановление вносит финансовый отдел

Приложение № 1
к постановлению Администрации
Аксайского городского поселения
от _____ №__

# Примерное положение
# об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений спортивной направленности, подведомственного Администрации Аксайского городского поселения по виду экономической деятельности «Деятельность в области спорта, отдыха и развлечений»

## Раздел 1. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений (далее – муниципальные учреждения) спортивной направленности, подведомственных Администрации Аксайского городского поселения по виду экономической деятельности «Деятельность в области спорта, отдыха и развлечений» (далее – Примерное положение) разработано в соответствии с постановлением Администрации Аксайского городского поселения от 23.09.2016 № 677 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казённых учреждений Аксайского городского поселения» и включает в себя:

- порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы);
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя, заместителя и главного бухгалтера, включая порядок определения размеров должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- другие вопросы оплаты труда.

1.2. Заработная плата работников муниципального учреждения (без учета выплат стимулирующего характера) при совершенствовании системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.3. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

В случаях, когда заработная плата работника окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы (по основной профессии, должности) и работе, осуществляемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

1.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.5. Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.

1.6. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы), повышающие коэффициенты к должностным окладам (ставкам заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, включаются в трудовой договор работника (дополнительное соглашение к трудовому договору).

1.7. Штатное расписание муниципального учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих, профессии рабочих данного муниципального учреждения.

1.8. Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений утверждается локальным нормативным актом муниципального учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

1.9. Формирование фонда оплаты труда осуществляется учреждениями в пределах субсидий из средств местного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Порядок формирования фонда оплаты труда определяется Администрацией Аксайского городского поселения.

1.10. Индексация или повышение должностных окладов производится в размерах и в сроки, предусмотренные распоряжениями Правительства Российской Федерации, законодательными актами Правительства Ростовской области и нормативно правовыми актами администрации Аксайского городского поселения.

## Раздел 2. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

2.1. Должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

2.2. Минимальные должностные оклады (ставки заработной платы) работников муниципального учреждения.

2.2.1. Минимальные должностные оклады работников, занятых предоставлением услуг в сфере физической культуры и спорта муниципальных учреждений, устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее - Минздравсоцразвития России) от 27.02.2012 N 165н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта". Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ приведены в таблице №1.

Таблица №1

| Квалификационный уровень | Наименование должности | Минимальный размер должностного оклада (рублей) |
|---|---|---|
| ПКГ должностей работников физической культуры и спорта первого уровня | | |
| 1-й квалификационный уровень | Дежурный по спортивному залу | 10239 |

2.2.2. Минимальные должностные оклады по должностям медицинских работников устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития России от 06.08.2007 N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников". Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ приведены в таблице №2.

Таблица №2

| Квалификационный уровень | Наименование должности | Минимальный размер должностного оклада (рублей) |
|---|---|---|
| ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал" | | |
| 3-й квалификационный уровень | Медицинская сестра; | 9338 |

2.3. Минимальные должностные оклады работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 N 247н "Об

утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих". Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ приведены в таблице №3.

Таблица №3

| Квалификационный уровень | Наименование должности | Минимальный размер должностного оклада (рублей) |
|---|---|---|
| ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня" | | |
| 1-й квалификационный уровень | кассир | 8484 |
| ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня" | | |
| 1-й квалификационный уровень | Администратор; лаборант; техник; | 9337 |
| 2-й квалификационный уровень | заведующий хозяйством; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория | 9809 |
| 3-й квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория | 10305 |
| 4-й квалификационный уровень | Механик; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий" | 10907 |
| ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня" | | |
| 1-й | Бухгалтер; инженер; специалист по | 10907 |

| | | |
|---|---|---|
| квалификационный уровень | охране труда; инженер-программист (программист); инженер-энергетик (энергетик); специалист по кадрам; экономист; юрисконсульт | |
| 2-й квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория | 11445 |
| 3-й квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория | 12013 |
| 4-й квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий" | 12612 |
| 5-й квалификационный уровень | Заместитель главного бухгалтера | 13243 |

2.4. Минимальные размеры ставок заработной платы работников, занимающих общеотраслевые профессии рабочих, устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих". Минимальные размеры ставок заработной платы по ПКГ приведены в таблице №4.

Таблица №4

| Квалификационный уровень | Наименование профессии | Минимальный размер ставки заработной платы (рублей) |
|---|---|---|
| ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня" | | |
| 1-й квалификационный уровень<br><br>1-й квалификационный разряд | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1 - 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий | 6666 |

| | | |
|---|---|---|
| 2-й квалификационный разряд<br>3-й квалификационный разряд | рабочих; гардеробщик; дворник; ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений, садовник; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий | 7054<br>7466 |
| 2-й квалификационный уровень<br>2-й квалификационный разряд<br>3-й квалификационный разряд<br>4-й квалификационный разряд | Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене) | 7054<br>7466<br>7927 |
| ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня" | | |
| 1-й квалификационный уровень<br>4-й квалификационный разряд<br>5-й квалификационный разряд | 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; | 7927<br>8388 |
| 2-й квалификационный уровень<br>6-й квалификационный разряд | Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 10681 |

2.5. Минимальные размеры ставок заработной платы работников, занимающих профессии рабочих, не вошедшие в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России, приведены в таблице№5.

Таблица №5

| Квалификационный разряд | Наименование профессии | Минимальный размер ставки заработной платы (рублей) |
|---|---|---|
| 1-й квалификационный разряд | Подсобный рабочий; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; рабочий зеленого хозяйства; плотник; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; оператор котельной, оператор ПЭВМ; оператор хлораторной установки; слесарь-сантехник; слесарь-сборщик; слесарь-электрик; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; слесарь-электромонтажник; слесарь-ремонтник; | 6666 |
| 2-й квалификационный разряд | | 7054 |
| 3-й квалификационный разряд | | 7466 |
| 4-й квалификационный разряд | | 7927 |
| 5-й квалификационный разряд | | 8388 |

2.6. Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений и специалистов, не вошедших в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России, приведены в таблице №6.

Таблица №6

| Наименование профессий | Минимальный размер должностного оклада (рублей) |
|---|---|
| Специалист по закупкам | 10907 |
| Заведующий спортивным сооружением | 13936 |
| Главный инженер | 15149 |

2.3. При увеличении (индексации) должностных окладов их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

## Раздел 3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В муниципальных учреждениях устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

3.2. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

3.2.1. Повышение оплаты труда работников за работу с вредными и (или) опасными условиями труда осуществляются по результатам специальной оценки условий труда согласно Федеральному закону от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" в размере не менее 4 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы), установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Руководителем муниципального учреждения проводятся меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

3.3. Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 ТК РФ.

Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже

установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

3.3.2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

3.3.3. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Для эффективной работы учреждений при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Фонд заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления доплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно, в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.3.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы с 22 до 6 часов в размере 35 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы).

3.3.5. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

Размер доплаты составляет не менее:

одинарной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

одинарной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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.

3.3.6. Доплата за сверхурочную работу производится работникам в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

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. При установлении доплаты за работу в ночное время и за работу в выходные и нерабочие праздничные дни расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.5. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера включаются в трудовые договоры работников.

3.6. Если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименования должностей (профессий) работников учреждений и их квалификация должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов.

## Раздел 4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в пределах фонда оплаты труда.

В муниципальном учреждении устанавливаются следующие виды выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные выплаты стимулирующего характера.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ для всех категорий работников муниципального учреждения, премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются на основе показателей и критериев эффективности работы, утвержденных локальными нормативными актами с учетом мнения представительного органа работников и закрепленных в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам).

Решение об установлении выплат и их размерах принимается:

руководителю муниципального учреждения – администрацией Аксайского городского поселения;

заместителю руководителя и главному бухгалтеру - руководителем учреждения по согласованию с администрацией Аксайского городского поселения;

работникам муниципального учреждения - руководителем муниципального учреждения.

Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты выплачиваются руководителям муниципальных учреждений по решению администрации Аксайского городского поселения с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности муниципального учреждения и его руководителя.

4.4. Выплата к должностному окладу (ставке заработной платы) за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам муниципального учреждения в зависимости от результатов труда до 100 процентов к должностному окладу включительно.

Конкретные размеры и порядок установления выплаты утверждается приказом руководителя муниципального учреждения.

4.5. Выплата к должностному окладу (ставке заработной платы) за качество выполняемых работ устанавливается работникам муниципального учреждения до 150 процентов к должностному окладу включительно.

Выплата к должностному окладу (ставке заработной платы) за качество выполняемых работ устанавливается работникам с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, учитывая выполнение показателей эффективности деятельности, установленных в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам).

Конкретные размеры и порядок установления выплаты утверждаются приказом руководителя муниципального учреждения.

4.6. Выплата к должностному окладу за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и служащим муниципального учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях, унитарных предприятиях сферы спорта, отдыха и развлечений. Размеры выплаты за выслугу лет:

от 1 года до 5 лет - 10 процентов;

от 5 до 10 лет - 15 процентов;

от 10 до 15 лет - 20 процентов;

свыше 15 лет - 30 процентов.

Изменение размера выплаты за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в муниципальном учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

4.7. Работникам могут выплачиваться премиальные выплаты по итогам работы в целях поощрения за результаты труда в пределах фонда оплаты труда учреждения. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Система показателей и условия премирования работников разрабатываются учреждением самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте, утверждаемом руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя учреждения в соответствии с Положением о премировании.

4.7.1. При определении показателей премирования необходимо учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

- соблюдение исполнительской дисциплины;

- обеспечение сохранности муниципального имущества и т.д.

4.7.2. Премирование руководителя учреждения производится в порядке, утвержденном постановлением администрации Аксайского городского поселения, с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

4.8. С целью привлечения и укрепления кадрового потенциала учреждений, стимулирования работников к повышению профессионального уровня и компетентности, качественному результату труда работникам устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда учреждения.

К иным выплатам стимулирующего характера относятся наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (ведомственного нагрудного знака, знака, значка);

4.8.1. Выплата за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается:

работникам, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком, значком) - до 15 процентов должностного оклада по основной должности;

ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности - в размере 25 процентов от должностного оклада;

ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности - 15 процентов от должностного оклада;

почетного звания "заслуженный" - 20 процентов от должностного оклада по основной и совмещаемой должности.

Имеющим почетное звание (нагрудный знак) надбавка устанавливается со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

4.9. При наступлении у работника права на установление (изменение размера) выплат стимулирующего характера в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, установление (изменение размера) выплат осуществляется по окончании указанных периодов.

## Раздел 5. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА, ВКЛЮЧАЯ ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ, РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО И СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

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

5.2. Минимальный размер должностного оклада руководителя муниципального учреждения устанавливается согласно таблице № 7.

Таблица № 7

РАЗМЕР
ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

| N п/п | Наименование должности | Минимальный размер должностного оклада (рублей) |
|---|---|---|
| 1. | Директор | 25251 |

5.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя устанавливаются на 10 процентов ниже размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения, главных бухгалтеров - на 20 процентов ниже размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения.

5.4. С учетом условий труда руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего положения.

5.5. Руководителю муниципального учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего положения.

5.6. Руководителю муниципального учреждения устанавливается предельное соотношение дохода руководителя по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) к

величине среднемесячной заработной платы работников списочного состава муниципального учреждения (без учета руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера) (далее - предельное соотношение) в размере от 1 до 6 за финансовый год и является обязательным для включения в трудовой договор. Размеры предельного соотношения определяются в соответствии с таблицей № 8.

Таблица № 8

Размеры предельного соотношения дохода руководителя муниципального учреждения

| Среднесписочная численность (работников списочного состава) (человек) | Размер предельного соотношения |
|---|---|
| до 30 | до 3 |
| до 50 | до 3,5 |
| до 80 | до 4,5 |
| Свыше 100 | до 6 |

При определении размера предельного соотношения не учитываются единовременные премии в связи с награждением ведомственными наградами.

Предельное соотношение доходов заместителей руководителя и главного бухгалтера по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) определяется путем снижения предельного соотношения, установленного руководителю на 0,5.

Ответственность за соблюдение размеров предельного соотношения несут руководитель учреждения, его заместители и главный бухгалтер.

## Раздел 6. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

6.1. Работникам муниципального учреждения может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимает руководитель муниципального учреждения на основании письменного заявления работника. Решение об оказании материальной помощи руководителю муниципального учреждения и ее конкретных размерах принимается администрацией Аксайского городского поселения на основании письменного заявления руководителя муниципального учреждения.

Выплата материальной помощи производится в размере до 2-х должностных окладов в случаях заболевания, смерти близких родственников, в связи с юбилейными датами, свадьбой, рождением ребенка.

Оказание материальной помощи производится при наличии экономии средств по фонду оплаты труда

Материальная помощь не является заработной платой и не учитывается при определении соотношения заработной платы руководителя муниципального учреждения, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников

6.2. Доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения, сформированном за счет средств

местного бюджета и средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, не может быть более 40 процентов, (кроме учреждений, в которых доля работников административно-управленческого персонала составляет более 35 процентов от общей среднесписочной численности), если иное не установлено при согласовании штатного расписания учреждения Администрацией Аксайского городского поселения.

Перечень должностей административно-управленческого персонала устанавливается локальным нормативным актом учреждения на основании Примерного перечня должностей административно-управленческого персонала, утвержденного приложением N 2 к настоящему постановлению.

Приложение № 2
к постановлению Администрации
Аксайского городского поселения
от _____ № _____

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей административно-управленческого персонала

К административно-управленческому персоналу муниципального учреждения относятся: руководитель учреждения (директор), заместитель руководителя (директора), главный бухгалтер, заместитель главного бухгалтера, заведующий (складом, хозяйством), главный (инженер, энергетик), ведущий (экономист, бухгалтер, юрисконсульт, инженер), инженер (всех внутридолжностных категорий), специалист по охране труда, специалист по закупкам, специалист по кадрам, бухгалтер (всех внутридолжностных категорий), экономист (всех внутридолжностных категорий), юрисконсульт (всех внутридолжностных категорий), кассир.