**Об утверждении Положений условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры, физической культуры и спорта муниципального образования город Донской**

В соответствии с постановлением правительства Тульской области от 17.01.2017 № 8 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственных учреждений физической культуры и спорта Тульской области», соответствии с постановлением правительства Тульской области от 26.10.2017 № 489 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственных учреждений культуры Тульской области», постановлением Правительства Тульской области от 01.04.2024 № 143 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Тульской области», постановлением администрации муниципального образования город Донской от 14.06.2024 № 690 «Об индексации заработной платы работников муниципальных учреждений, муниципальных унитарных предприятий муниципального образования город Донской», на основании Устава муниципального образования город Донской администрация муниципального образования город Донской ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Положение об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального образования город Донской (приложение 1).

2. Утвердить Положение об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта муниципального образования город Донской (приложение 2).

3. Признать утратившими силу:

постановление администрации муниципального образования город Донской от 21.12.2017 №1327 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, физической культуры и спорта муниципального образования город Донской»;

постановление администрации муниципального образования город Донской от 09.04.2018 №325 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования город Донской от 21.12.2017 №1327 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, физической культуры и спорта муниципального образования город Донской»;

постановление администрации муниципального образования город Донской от 23.08.2018 №806 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования город Донской от 21.12.2017 №1327 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, физической культуры и спорта муниципального образования город Донской»;

постановление администрации муниципального образования город Донской от 23.07.2019 №687 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования город Донской от 21.12.2017 №1327 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, физической культуры и спорта муниципального образования город Донской»;

постановление администрации муниципального образования город Донской от 17.12.2019 №1221 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования город Донской от 21.12.2017 №1327 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, физической культуры и спорта муниципального образования город Донской»;

постановление администрации муниципального образования город Донской от 18.09.2020 №875 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования город Донской от 21.12.2017 №1327 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, физической культуры и спорта муниципального образования город Донской»;

постановление администрации муниципального образования город Донской от 18.12.2020 №1188 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования город Донской от 21.12.2017 №1327 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, физической культуры и спорта муниципального образования город Донской»;

постановление администрации муниципального образования город Донской от 01.09.2021 №689 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования город Донской от 21.12.2017 №1327 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, физической культуры и спорта муниципального образования город Донской»;

постановление администрации муниципального образования город Донской от 17.08.2022 №960 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования город Донской от 21.12.2017 №1327 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, физической культуры и спорта муниципального образования город Донской»;

постановление администрации муниципального образования город Донской от 23.08.2023 №1103 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования город Донской от 21.12.2017 №1327 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, физической культуры и спорта муниципального образования город Донской»;

постановление администрации муниципального образования город Донской от 19.07.2024 №826 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования город Донской от 21.12.2017 №1327 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, физической культуры и спорта муниципального образования город Донской».

4. Комитету по делопроизводству, обращениям граждан и информационным технологиям администрации муниципального образования город Донской опубликовать настоящее постановление в газете «Муниципальные вести» и разместить на официальном сайте муниципального образования город Донской.

5. Постановление вступает в силу со дня опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 октября 2024 года.

|  |  |
| --- | --- |
| **Глава администрации****муниципального образования****город Донской** | **С.Г. Кулик** |

|  |
| --- |
| Приложение 1 к постановлению администрации муниципального образования город Донской от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2024 |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

 **об условиях оплаты труда работников** **муниципальных учреждений культуры муниципального образования город Донской**

1. **Общие положения**

Настоящее Положение об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального образования город Донской, разработано в целях определения условий и порядка оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального образования город Донской (далее – Положение, Учреждение, работники) и включает в себя:

Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения, размеры окладов, в том числе, по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);

размеры повышающих коэффициентов к окладам;

условия оплаты труда руководителей Учреждений, его заместителей;

размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в учреждениях;

размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в учреждениях;

оказание материальной помощи, единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников учреждения, самостоятельно определяет (устанавливает) размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с Положением об оплате труда работников, утвержденным локальным актом учреждения, согласованным с комитетом культуры, спорта и молодежной политики, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения (далее – локальный акт учреждения, учредитель).

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

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.

Оплата труда работников учреждения, не предусмотренных настоящим Положением, производится в порядке, установленном для муниципальных учреждений муниципального образования город Донской соответствующих отраслей, с учетом условий, предусмотренных настоящим Положением.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, не может быть ниже минимальной заработной платы в Тульской области, установленной региональным соглашением.

Фонд оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке муниципальному бюджетному учреждению из бюджета муниципального образования город Донской, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Фонд оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций муниципальных казенных учреждений и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений.

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

1. Размеры окладов работников культуры, искусства и кинематографии (далее – работники культуры) Учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

|  |  |
| --- | --- |
| Должности | Размер оклада, руб. |
| Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава | 8118,0 |
| Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена | 11033,0 |
| Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена | 12679,0 |
| Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии | 14455,0 |
| Художественный руководитель | 14455,0 |

Размеры должностных окладов (окладов) работников культуры, искусства и кинематографии, не отнесенные к ПКГ, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30 марта 2011 года N 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

|  |  |
| --- | --- |
| Должности, не отнесенные к ПКГ | Размер оклада, руб. |
| Хранитель музейных предметов, специалист по экспозиционной и выставочной деятельности, редактор электронных баз данных музея, специалист по учету музейных предметов | 12679,0 |
| Главный режиссер, главный художник-модельер театрального костюма, главный художник по свету, главный администратор, заведующий театрально-производственной мастерской, художественный руководитель | 14455,0 |

К окладам работников культуры муниципальных образовательных организаций устанавливается повышающий корректирующий коэффициент в размере 1,3, образующий новый оклад.

2. Размеры окладов работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

|  |  |
| --- | --- |
| Должности по уровням | Размер оклада, руб. |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» |
| 1 квалификационный уровень | 7868,0 |
| 2 квалификационный уровень | 8259,0 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» |
| 1 квалификационный уровень | 11033,0 |
| 2 квалификационный уровень | 11585,0 |
| 3 квалификационный уровень | 12136,0 |
| 4 квалификационный уровень | 13241,0 |
| 5 квалификационный уровень | 14342,0 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» |
| 1 квалификационный уровень | 12553,0 |
| 2 квалификационный уровень | 13809,0 |
| 3 квалификационный уровень | 15063,0 |
| 4 квалификационный уровень | 16319,0 |
| 5 квалификационный уровень | 17573,0 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» |
| 1 квалификационный уровень | 17573,0 |
| 2 квалификационный уровень | 17911,0 |
| 3 квалификационный уровень | 18627,0 |

Размеры должностных окладов работников, занимающих должности служащих, не включенных в ПКГ:

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Размер оклада, руб. |
| Специалист по охране труда | 12553,0 |
| Специалист по закупкам | 12553,0 |
| Инженер по гражданской обороне ичрезвычайным ситуациям | 12553,0 |
| Специалист по туризму | 12553,0 |
| Системный администратор | 12553,0 |
| Специалист по административнохозяйственному обеспечению | 12553,0 |
| Начальник отдела | 17061,0 |
| Контрактный управляющий | 13291,0 |

3. Размеры окладов работников, профессии которых отнесены к квалификационным уровням ПКГ общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Размер оклада, руб. |
| ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» |
|  | 7308,0 |
| ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» |
| 1 квалификационный уровень | 8516,0 |
| 2 квалификационный уровень | 8914,0 |
| 3 квалификационный уровень | 9685,0 |
| 4 квалификационный уровень | 10697,0 |

4 квалификационный уровень устанавливается рабочим за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ по решению руководителя Учреждения, привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Перечень рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы устанавливается локальным актом учреждения.

4. Работникам учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладам:

повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет;

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию;

повышающий коэффициент к окладу за звания.

Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу определяется путем умножения размера оклада на повышающие коэффициенты.

Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах 5–8 настоящего раздела Положения.

5. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от стажа работы:

от 1 года до 5 лет включительно – 0,1;

свыше 5 до 10 лет включительно - 0,15;

свыше 10 лет - 0,2.

Исчисление стажа работы, дающего право на получение повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет, осуществляется в соответствии с локальным актом учреждения, согласованным с Учредителем.

6. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику в размере до 3 с учетом уровня его профессиональной подготовки, образования, сложности работы, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Основания и условия установления персонального повышающего коэффициента к окладу определяются на основе Положения об оплате труда работников, утвержденного локальным актом учреждения, принятым по согласованию с Учредителем.

Решение об установлении работникам персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

7. Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливается работникам культуры, указанным в пункте 1 раздела 2 настоящего Положения, с целью стимулирования к качественному результату труда, путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Размеры повышающего коэффициента к окладу за квалификационную категорию:

при наличии третьей квалификационной категории – 0,05;

при наличии второй квалификационной категории – 0,1;

при наличии первой квалификационной категории – 0,2;

при наличии высшей квалификационной категории – 0,3;

при наличии категории ведущей – 0,35.

Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливается:

работникам культуры при занятии должности по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория;

руководителям структурных подразделений квалификационная категория учитывается, когда специальность, по которой им присвоена квалификационная категория, соответствует профилю возглавляемого подразделения.

8. Работникам и руководителям Учреждения устанавливается повышающий коэффициент к окладу за почетное звание Министерства культуры Российской Федерации, отраслевой нагрудный знак, ученую степень в следующих размерах:

при наличии ученой степени кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или почетного звания «Заслуженный» (кроме работников театрально-концертных учреждений) – 0,2;

при наличии ученой степени доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) – 0,25;

награжденных отраслевыми знакам – 0,1;

руководителям творческих коллективов, удостоенных звания «народный» за высокие достижения в области самодеятельного художественного творчества устанавливается повышающий коэффициент к окладу в размере – 0,1.

Повышающие коэффициенты устанавливаются работникам по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

Повышающий коэффициент к окладу устанавливается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами и не образует новый оклад, не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

9. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

10. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

**3. Порядок и условия оплаты труда руководителя Учреждений,**

**его заместителей**

11. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей, состоит из должностного оклада и выплат компенсационного, стимулирующего характера и повышенного коэффициента за звание при наличии.

12. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до пяти размеров указанной заработной платы.

13. К основному персоналу относятся:

а) деятельность библиотек и клубных учреждений: главный библиотекарь, главный библиограф, главный дирижер, главный хормейстер, главный балетмейстер, ведущий библиотекарь, ведущий библиограф, библиограф, библиотекарь, режиссер, дирижер, хормейстер, балетмейстер, методист, редактор, художник, руководитель клубного формирования, звукооператор;

б) деятельность музеев: главный хранитель фондов, художник-реставратор, организатор экскурсий, лектор (экскурсовод).

14. Размер кратности для установления должностного оклада руководителя учреждения определяется учредителем.

15. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников не может превышать восьмикратного размера.

16. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10–30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

17. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

18. Размер компенсационных выплат руководителю учреждения, имеющему право на получение соответствующих видов выплат, устанавливается учредителем.

19. С учетом достигнутых результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения производится премирование руководителя учреждения. Размеры премирования руководителя учреждения, порядок и критерии его выплаты утверждаются учредителем.

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливается Учредителем с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения.

20. Заместителям руководителя выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения, устанавливаются руководителем учреждения.

**4. Размеры и условия осуществления выплат**

 **компенсационного характера**

21. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и др.);

Компенсационные выплаты производятся работникам на основании приказа руководителя учреждения.

В приказах указываются наименование каждой выплаты, ее размер, а при необходимости и период, на который она устанавливается.

22. Минимальный размер выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда составляет четыре процента от оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

23. Конкретные размеры выплат устанавливаются локальным актом учреждения по результатам проведения специальной оценки условий труда.

Если по результатам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то выплаты не устанавливаются.

24. При совмещении должностей (профессий) и (или) при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам учреждения устанавливается доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

25. Оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – не менее двойного размера.

26. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в размере 35 процентов оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

Расчет оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов по графику 40-часовой рабочей недели в текущем году.

27. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки.

**5. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера**

28. В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в учреждениях устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы.

Порядок, размер, показатели эффективности и условия предоставления выплат стимулирующего характера работникам учреждения определяются на основе локального акта учреждения, согласованного с Учредителем.

29. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения на текущий финансовый год.

30. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы является
единовременной выплатой и устанавливается с целью поощрения работников
учреждения при их награждении государственными наградами Российской
Федерации, ведомственными наградами органов государственной власти
Тульской области, объявлении Благодарности Губернатора Тульской области, вручении Почетной грамоты Губернатора Тульской области или органа
исполнительной власти Тульской области, или выполнении особо важных и
срочных работ.

Размер, порядок и условия выплаты за интенсивность и высокие
результаты работы определяются локальным актом учреждения, согласованным с Учредителем.

31. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам в целях усиления материальной заинтересованности и повышения качества выполняемых задач, возложенных на учреждение, при своевременном и добросовестном исполнении своих обязанностей; повышении уровня ответственности за порученный участок работы; соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к процедурам при выполнении работ, оказании услуг; соблюдении установленных сроков выполнения работ, оказания услуг; качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.

32. Показатели эффективности деятельности работника, порядок и условия осуществления премиальной выплаты по итогам работы устанавливаются локальным актом учреждения, согласованным с Учредителем.

33. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в следующем порядке:

заместителям руководителя, главным специалистам и иным работникам – руководителем учреждения с учетом показателей эффективности работы;

руководителям структурных подразделений учреждения, главным специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителей, – по представлению заместителей руководителя учреждения;

остальным работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения, – на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

34. Выплаты осуществляются с учетом показателей эффективности и не носят обязательный характер.

35. При ухудшении показателей выплаты отменяются полностью или снижается их размер.

**6. Оказание материальной помощи, единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска**

36. Работникам (руководителям) учреждения оказывается материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере с учетом обеспечения финансовыми средствами принимает в отношении:

работников учреждения, заместителей руководителя – руководитель учреждения в соответствии с Порядком выплаты материальной помощи, утвержденным локальным актом учреждения;

руководителя учреждения – комитет культуры, спорта и молодежной политики администрации муниципального образования город Донской, в соответствии с Порядком выплаты материальной помощи, утвержденным локальным актом комитета.

37. Руководители и работники Учреждений имеют право на единовременную выплату один раз в календарном году при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере оклада по занимаемой должности в соответствии с приложением к Положению.

38. Работники муниципальных библиотек, имеющие продолжительный стаж библиотечной работы, имеют право на дополнительный оплачиваемый отпуск после 10 лет непрерывного стажа работы продолжительностью 7 календарных дней, после 20 лет непрерывного стажа - 14 календарных дней.

39. Работникам муниципальных библиотек и музеев, имеющим почетное звание "Заслуженный работник культуры Российской Федерации", предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дней, независимо от стажа работы.

|  |
| --- |
| Приложение к Положению об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального образования город Донской |

**Порядок и условия осуществления единовременной выплаты**

**при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска**

1. Решение об осуществлении единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работникам принимается руководителем на основании заявления работника, представляемого одновременно с заявлением о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, не позднее 7 календарных дней со дня подачи заявления.

2. Решение об осуществлении единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска руководителю принимается учредителем на основании заявления руководителя, представляемого одновременно с заявлением о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, не позднее 7 календарных дней со дня подачи заявления.

3. В случае разделения ежегодного оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части единовременная выплата осуществляется только один раз при предоставлении любой из частей указанного отпуска.

4. Единовременная выплата вновь принятым работникам осуществляется при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска пропорционально отработанному времени с даты поступления в учреждение, но не ранее, чем через 6 месяцев.

5. Работникам, работающим менее чем на одну ставку, единовременная выплата осуществляется пропорционально доле занимаемой ставки.

6. Работникам, работающим по совместительству, единовременная выплата к ежегодному оплачиваемому отпуску осуществляется пропорционально доле занимаемой ставки при условии, что по основному месту работы они не имеют права на ее получение (подтверждением является справка, выданная по основному месту работы).

7. При увольнении работника единовременная выплата выплачивается пропорционально отработанному времени в текущем календарном году при условии, если работник не получал данную выплату в Учреждении в текущем финансовом году (подтверждением является справка, выданная Учреждением о выплаченной или невыплаченной единовременной выплате к ежегодному оплачиваемому отпуску в текущем финансовом году).

8. Единовременная выплата к ежегодному оплачиваемому отпуску не осуществляется работникам, получившим ее в текущем финансовом году, уволенным и вновь принятым в том же календарном году в Учреждение (подтверждением является справка, выданная Учреждением о выплаченной или невыплаченной единовременной выплате к ежегодному оплачиваемому отпуску в текущем финансовом году).

9. Единовременная выплата не учитывается при расчете доплаты до уровня минимальной заработной платы, установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Тульской области.

|  |
| --- |
| Приложение 2 к постановлению администрации муниципального образования город Донской от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2024 |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений**

 **физической культуры и спорта**

**муниципального образования город Донской**

**1. Общие положения**

Настоящее Положение об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта муниципального образования город Донской (далее – Положение, работники, учреждение) разработано в целях определения условий и порядка оплаты труда работников учреждений и включает в себя:

размеры окладов, в том числе по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);

размеры повышающих коэффициентов к окладам;

условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и руководителя структурного подразделения;

размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в учреждениях муниципального образования город Донской;

размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в учреждениях муниципального образования город Донской;

оказание материальной помощи, единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

Учреждение, в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников учреждения, самостоятельно определяет (устанавливает) размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с Положением об оплате труда работников, утвержденным локальным актом учреждения, согласованным с Учредителем, (далее — локальный акт учреждения, учредитель).

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

Оплата труда работников учреждения, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, не может быть ниже минимальной заработной платы в Тульской области, установленной региональным соглашением.

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников муниципальных учреждений.

**2.** **Размеры** **окладов** **по** **профессиональным** **квалификационным** **группам**

1. Размеры окладов работников учреждений спорта устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 февраля 2012 года №165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта».

|  |  |
| --- | --- |
| ПКГ по уровню | Размер оклада, руб. |
| ПКГ должностей работников физической культуры первого уровня |
| 1 квалификационный уровень | 14350,0 |
| 2 квалификационный уровень | 14606,0 |
| ПКГ должностей работников физической культуры второго уровня |
| 1 квалификационный уровень | 15118,0 |
| 2 квалификационный уровень | 15373,0 |
| 3 квалификационный уровень | 15631,0 |
| ПКГ должностей работников физической культуры третьего уровня |
| 1 квалификационный уровень | 16782,0 |
| 2 квалификационный уровень | 17936,0 |

 2. Размеры окладов работников учреждения, осуществляющих деятельность по профессиям служащих, устанавливаются на основе отнесения профессий к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых руководителей, специалистов и служащих».

|  |  |
| --- | --- |
| Должности по уровням | Размер оклада, руб. |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» |
| 1 квалификационный уровень | 8330,0 |
| 2 квалификационный уровень | 8713,0 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» |
| 1 квалификационный уровень | 9225,0 |
| 2 квалификационный уровень | 9738,0 |
| 3 квалификационный уровень | 10123,0 |
| 4 квалификационный уровень | 10507,0 |
| 5 квалификационный уровень | 10891,0 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» |
| 1 квалификационный уровень | 11531,0 |
| 2 квалификационный уровень | 12044,0 |
| 3 квалификационный уровень | 12430,0 |
| 4 квалификационный уровень | 12942,0 |
| 5 квалификационный уровень | 13452,0 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» |
| 1 квалификационный уровень | 14094,0 |
| 2 квалификационный уровень | 14733,0 |
| 3 квалификационный уровень | 15354,0 |
| Наименование должности |
| Специалист по охране труда | 11787,0 |
| Специалист по закупкам | 11787,0 |
| Контрактный управляющий | 12430,0 |

3. Размеры окладов работников учреждения, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения профессий к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Размер оклада, руб. |
| ПКГ «Общеотраслевые должности рабочих первого уровня» |
| 1 квалификационный уровень | 7687,0 |
| 2 квалификационный уровень | 7945,0 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности рабочих второго уровня» |
| 1 квалификационный уровень | 8457,0 |
| 2 квалификационный уровень | 8713,0 |
| 3 квалификационный уровень | 9225,0 |
| 4 квалификационный уровень | 9610,0 |

4 квалификационный уровень устанавливается рабочим за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ по решению руководителя учреждения, привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

4. Работникам учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладам:

повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет;

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию.

5. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от стажа работы:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет включительно – 0,1;

при выслуге лет от 3 лет до 5 лет включительно — 0,2;

при выслуге лет от 5 лет до 10 лет включительно — 0,3;

при выслуге лет свыше 10 лет - 0,4.

Исчисление стажа работы, дающего право на получение повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет, осуществляется в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

5. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику в размере до 2,8 с учетом уровня его профессиональной подготовки, образования, сложности работы, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Основания и условия установления персонального повышающего коэффициента к окладу определяются на основе Положения об оплате труда работников, утвержденного локальным актом учреждения, принятым по согласованию с учредителем, с учетом мнения представительного органа работников.

Решение об установлении работникам персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

6. Работникам физической культуры и спорта устанавливается доплата за квалификационную категорию с целью стимулирования работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетентности, в следующих размерах к окладу:

при наличии высшей квалификационной категории – 0,15;

при наличии первой квалификационной категории – 0,12;

при наличии второй квалификационной категории – 0,10.

Доплата за квалификационную категорию устанавливается по решению аттестационной комиссии Учреждения.

7. Работникам по адаптивной физической культуре и спорту устанавливается доплата в размере до 20 процентов оклада.

8. Работникам физической культуры и спорта муниципальных учреждений физической культуры и спорта, которые имеют в соответствии с действующим законодательством право использовать в своих наименованиях слово «олимпийский» или образованные на его основе слова и словосочетания, устанавливается доплата в размере до 15 процентов к окладу.

9. Тренерам, осуществляющим спортивную подготовку, в соответствии с требованиями к результатам реализации программ спортивной подготовки на каждом из этапов спортивной подготовки, определенными в федеральных стандартах спортивной подготовки по видам спорта, устанавливается доплата в размере до 5 процентов к окладу.

10. Тренерам, осуществляющим спортивную подготовку, устанавливается доплата за переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки, в том числе в иную организацию (учреждение), осуществляющую подготовку спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации, в размере до 10 процентов к окладу.

11. Тренерам и иным специалистам по результатам прохождения независимой оценки квалификации и получения соответствующего свидетельства устанавливается доплата в размере до 5 процентов к окладу.

12. Спортсменам за наличие спортивных званий и разрядов устанавливается доплата в размере до 10 процентов к окладу.

13. Тренерам, осуществляющим спортивную подготовку на начальном и тренировочном этапах, при первичном трудоустройстве по профильной специальности в организации (учреждения), осуществляющие спортивную подготовку, в течение первых 4 лет устанавливается доплата в размере до 50 процентов к окладу.

14. Тренерам, осуществляющим наставничество над тренерами, при первичном трудоустройстве по профильной специальности в организации, осуществляющие спортивную подготовку, устанавливается доплата в размере до 5 процентов к окладу.

15. Конкретный размер выплат, указанных в пунктах 5-15 настоящего Положения определяется руководителем учреждения на основе Положения об оплате труда, утвержденного локальным актом учреждения, принятым по согласованию с учредителем, с учетом мнения представительного органа.

16. Тренерам, осуществляющим спортивную подготовку, устанавливается ставка заработной платы за норму часов непосредственно тренерской работы 24 часа в неделю.

17. Работникам учреждения устанавливается повышающий коэффициент к окладу за отраслевые нагрудные знаки в размере – 0,1.

Повышающий коэффициент к окладу устанавливается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами и не образует новый оклад, не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

18. Размеры окладов медицинских работников учреждения, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года №526н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

|  |  |
| --- | --- |
| Должности по уровням | Размер оклада, руб. |
| ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал» |
| 3 квалификационный уровень | 21 912,00 |

Медицинским работникам Учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладам:

повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет;

персональный повышающий коэффициент к окладу.

Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от стажа работы:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет включительно – 0,1;

при выслуге лет от 3 лет до 5 лет включительно — 0,2;

при выслуге лет от 5 лет до 10 лет включительно — 0,3;

при выслуге лет свыше 10 лет - 0,4.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику Учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач в Учреждении и других факторов.

Основания и условия установления персонального повышающего коэффициента к окладу определяются на основе локального акта Учреждения, принятого по согласованию с Учредителем, с учетом мнения представительного органа работников.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента к окладу - до 0,7.

Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

19. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

20. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

**3.** **Порядок** **и** **условия** **оплаты** **труда** **руководителя,** **его** **заместителей**

21. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей, состоит из оклада и выплат компенсационного и стимулирующего характера.

22. Оклад руководителя учреждения устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения и составляет до пяти размеров указанной заработной платы.

23. К основному персоналу относятся: спортсмен, спортсмен-ведущий, спортсмен-инструктор, инструктор по адаптивной физической культуре, инструктор по спорту, инструктор-методист по адаптивной физической культуре, инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций, медицинская сестра по массажу спортивной сборной команды, тренер, старший тренер, тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре, старший тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре, инструктор-методист по адаптивной физической культуре, инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций, тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре, специалист спортивной сборной команды, тренер спортивной сборной команды, инструктор по физической культуре.

24. Размер кратности для установления должностного оклада руководителя учреждения определяется учредителем.

25. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников не может превышать восьмикратного размера.

26. Размеры окладов заместителей директора учреждения устанавливаются на 20 – 30 процентов ниже оклада руководителя учреждения.

27. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям, устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

28. Размер компенсационных выплат руководителю учреждения, имеющему право на получение соответствующих видов выплат, устанавливается учредителем.

29. С учетом достигнутых результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения производится премирование руководителя учреждения.

30. Размеры премирования руководителя учреждения, порядок и критерии его выплаты утверждаются учредителем.

31. Заместителям руководителя учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

**4.** **Размеры** **и** **условия** **осуществления** **выплат**

**компенсационного** **характера**

32. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера устанавливаются следующие выплаты:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и др.);

Компенсационные выплаты производятся работникам на основании приказа руководителя учреждения.

В приказах указываются наименование каждой выплаты, ее размер, а при необходимости и период, на который она устанавливается.

33. Минимальный размер выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиям труда составляет четыре процента оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

34. Конкретный размер выплат определяется локальным актом учреждения, принятым по согласованию с учредителем, с учетом мнения представительного органа работников, по результатам проведения специальной оценки условий труда.

Если по результатам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то выплаты не устанавливаются.

35. При совмещении должностей (профессий) и (или) при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам учреждения устанавливается доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

36. Оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - не менее двойного размера.

37. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в размере 35 процентов должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы.

Расчет оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов по графику 40-часовой рабочей недели в текущем году.

38. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки.

**5.** **Размеры** **и** **условия** **осуществления** **выплат**

**стимулирующего** **характера**

39. В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в учреждениях устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

выплаты за интенсивность, напряженность и высокие результаты работы;

выплаты за высокое качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы.

40. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к окладам работников без учета других повышений и должны быть конкретизированы в трудовых договорах («эффективных контрактах»). Выплаты осуществляются в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

41. Выплаты за интенсивность, напряженность и высокие результаты работы устанавливаются работникам на определенный срок.

При назначении следует учитывать:

интенсивность и напряженность работы (количество проведенных занятий, тренингов, мероприятий, семинаров, конференций, разработку авторских программ и проектов, подготовку коллективов - победителей конкурсов, смотров, соревнований и др.), участие в выполнении важных работ;

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

участие в подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения;

организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных, муниципальных программ.

42. Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются по результатам оценки эффективности деятельности работника и учреждения за установленный период в пределах имеющихся средств.

При осуществлении выплат следует учитывать:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

своевременность и полноту подготовки отчетности.

Конкретный размер выплат определяется на основе Положения о премиальных выплатах, утвержденного локальным актом учреждения, принятым по согласованию с учредителем, с учетом мнения представительного органа работников.

Премиальные выплаты по итогам работы не имеют обязательного характера.

43. Выплаты стимулирующего характера осуществляются руководителем учреждения с учетом показателей эффективности работы и не имеют обязательного характера.

44. При ухудшении показателей выплаты отменяются полностью или снижается их размер.

**6. Оказание материальной помощи, единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска**

45. Руководитель, заместители руководителя и работники учреждения имеют право на единовременную выплату при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в соответствии с приложением № 2 к Положению. Единовременная выплата производится:

работникам учреждения, заместителям руководителя в размере одного оклада при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

руководителю учреждения в соответствии с Положением об условиях и порядке осуществления единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, утвержденным приказом комитета культуры, спорта и молодежной политики администрации муниципального образования город Донской.

|  |
| --- |
| Приложение № 1к Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта муниципального образования город Донской |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об исчислении стажа работы для установления повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет**

1. В стаж работы, дающий право на установление повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет (далее - стаж работы), включаются:

а) время работы в учреждении и прочих организациях по занимаемой профессии или специальности;

б) время работы в органах исполнительной власти на должностях, связанных с направлением деятельности учреждения;

в) время службы в Вооруженных Силах согласно [Федеральному закону от 27 мая 1998 года N 76-ФЗ "О статусе военнослужащих"](https://docs.cntd.ru/document/901709264#7D20K3);

г) иные периоды работы, опыт и знания по которым необходимы для выполнения обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией.

Периоды работы, учитываемые при исчислении стажа, суммируются и засчитываются в стаж в календарном исчислении (год, месяц, день).

2. Документами, подтверждающими стаж работы, являются трудовая книжка, военный билет, справка военного комиссариата и иные документы соответствующих государственных органов, архивных учреждений, установленные законодательством Российской Федерации.

Документы представляются лицом, стаж которого устанавливается.

3. Включение в стаж работы иных периодов работы производится на основании решения комиссии и утверждается приказом руководителя учреждения.

Иные периоды работы ограничиваются 5 годами, опыт и знания по которым необходимы для выполнения обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией.

4. Для решения вопроса о включении работнику в стаж работы иных периодов работы представляются следующие документы:

а) заявление работника с просьбой о зачете в стаж работы соответствующего иного периода работы, опыт и знания по которому необходимы для выполнения должностных обязанностей по замещаемой должности (профессии).

Заявление от вновь поступившего работника о включении иных периодов работы принимается к рассмотрению только по окончании срока испытания, установленного при приеме на работу;

б) копия должностной инструкции по занимаемой должности (профессии);

в) копия трудовой книжки;

г) копия документа об образовании;

д) прочие документы, подтверждающие стаж работы (при отсутствии вышеперечисленных документов).

5. Состав комиссии и порядок ее работы утверждается приказом руководителя учреждения.

6. Комиссия в течение 10 календарных дней рассматривает документы, указанные в пункте 4 настоящего Положения, готовит по ним решения, оформляет эти решения протоколом и передает их ответственному лицу за кадровую работу для подготовки проекта приказа руководителя учреждения.

7. О результатах рассмотрения заявителю сообщается в течение 5 календарных дней со дня вынесения решения комиссии.

8. Установление, назначение и выплата повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет:

а) повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет выплачивается ежемесячно с момента возникновения права на назначение или изменение размера этого коэффициента.

В том случае если у работника право на назначение или изменение размера повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет наступило в период, когда за работником сохраняется средний заработок, ему устанавливается повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет с момента наступления этого права и производится соответствующий перерасчет среднего заработка;

б) назначение повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет производится на основании приказа руководителя учреждения;

в) повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

|  |
| --- |
| Приложение № 2 к Положению об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта муниципального образования город Донской |

**Порядок и условия осуществления единовременной выплаты**

**при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска**

1. Решение об осуществлении единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работникам принимается руководителем на основании заявления работника, представляемого одновременно с заявлением о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, не позднее 7 календарных дней со дня подачи заявления.

2. Решение об осуществлении единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска руководителю принимается учредителем на основании заявления руководителя, представляемого одновременно с заявлением о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, не позднее 7 календарных дней со дня подачи заявления.

3. В случае разделения ежегодного оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части единовременная выплата осуществляется только один раз при предоставлении любой из частей указанного отпуска.

4. Единовременная выплата вновь принятым работникам осуществляется при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска пропорционально отработанному времени с даты поступления в учреждение, но не ранее, чем через 6 месяцев.

5. Работникам, работающим менее чем на одну ставку, единовременная выплата осуществляется пропорционально доле занимаемой ставки.

6. Работникам, работающим по совместительству, единовременная выплата к ежегодному оплачиваемому отпуску осуществляется пропорционально доле занимаемой ставки при условии, что по основному месту работы они не имеют права на ее получение (подтверждением является справка, выданная по основному месту работы).

7. При увольнении работника единовременная выплата выплачивается пропорционально отработанному времени в текущем календарном году при условии, если работник не получал данную выплату в Учреждении в текущем финансовом году (подтверждением является справка, выданная Учреждением о выплаченной или невыплаченной единовременной выплате к ежегодному оплачиваемому отпуску в текущем финансовом году).

8. Единовременная выплата к ежегодному оплачиваемому отпуску не осуществляется работникам, получившим ее в текущем финансовом году, уволенным и вновь принятым в том же календарном году в Учреждение (подтверждением является справка, выданная Учреждением о выплаченной или невыплаченной единовременной выплате к ежегодному оплачиваемому отпуску в текущем финансовом году).

9. Единовременная выплата не учитывается при расчете доплаты до уровня минимальной заработной платы, установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Тульской области.