|  |
| --- |
|  |

от февраля 2023 г. №

О внесении изменения в постановление Правительства

Республики Марий Эл от 18 ноября 2016 г. № 517

Правительство Республики Марий Эл постановляет:

изложить Положение об оплате труда работников автономного учреждения «Управление спортивных сооружений Республики
Марий Эл», утвержденное постановлением Правительства Республики Марий Эл от 18 ноября   2016 г.     № 517 «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Марий Эл, находящихся
в ведении Министерства спорта и туризма Республики Марий Эл» (портал «Марий Эл официальная» (portal.mari.ru/pravo), 18 ноября 2016 г., № 18112016040282; 24 января 2017 г., № 23012017040011; 25 декабря 2018 г., № 25122018040422; 3 апреля 2019 г., № 02042019040080; 31 июля 2020 г., № 31072020040261;
13 декабря 2022 г. № 12122022040451), в новой редакции (прилагается).

|  |  |
| --- | --- |
| Председатель ПравительстваРеспублики Марий Эл | Ю.Зайцев |

«УТВЕРЖДЕНО

постановлением Правительства

Республики Марий Эл

от 18 ноября 2016 г. № 517

(в редакции постановления Правительства Республики Марий Эл

от февраля 2023 г. № )

**П О Л О Ж Е Н И Е**

**об оплате труда работников автономного учреждения**

**«Управление спортивных сооружений Республики Марий Эл»**

**I. Общие положения**

1. Настоящее Положение об оплате труда работников автономного учреждения «Управление спортивных сооружений Республики Марий Эл», разработанное в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, определяет порядок и условия оплаты труда работников автономного учреждения «Управление спортивных сооружений Республики Марий Эл» (далее соответственно - работники, учреждение).

2. Положение определяет:

порядок и условия оплаты труда работников учреждения;

минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам;

условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера за счет всех источников финансирования и критерии
их установления;

условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера;

другие вопросы оплаты труда.

Оплата труда работников осуществляется на основе окладов (должностных окладов) с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов.

3. Оплата труда работников осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда.

4. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема субсидий из республиканского бюджета Республики Марий Эл, полученных для исполнения государственного задания и средств от приносящей доход деятельности, остающихся в распоряжении учреждения в результате выполнения работ, оказания услуг в сферах, указанных в уставе учреждения, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.Системы оплаты труда работников  Учреждения, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. 6. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

7. Месячная заработная плата работника Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего [нормы](https://internet.garant.ru/#/document/57514433/entry/0) труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

В случае если месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже [минимального размера](https://internet.garant.ru/#/document/10180093/entry/0) оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, то указанному работнику рекомендуется производить доплату до минимального размера оплаты труда.

8. Оплату труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производятся раздельно по каждой из должностей.

9. Введение в учреждении новой системы оплаты труда работников не может рассматриваться как основание для отказа
от предоставления гарантий и компенсаций, установленных трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

10. Увеличение окладов (должностных окладов) работников учреждения, в том числе индексация, производится в соответствии
с локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми
на основании соответствующих нормативных правовых актов Российской Федерации и законодательством Республики Марий Эл.

При увеличении (индексации) размеров окладов (должностных окладов) производится их округление до целого рубля в сторону увеличения.

**II. Порядок и условия оплаты труда**

11. Система оплаты труда работников устанавливается
и применяется с учетом:

профессиональных стандартов;

Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

Единого тарифно-квалификационного справочника работ
и профессий рабочих;

государственных гарантий по оплате труда;

профессиональной квалификационной группы;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии
по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников;

настоящего Положения.

12. Размер заработной платы работников состоит из:

оклада (должностного оклада);

выплаты с применением повышающих коэффициентов;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

13. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором.

14. Лица, принимаемые на работу в учреждение, должны соответствовать квалификационным требованиям, устанавливаемым к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

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

15. Продолжительность рабочего времени, при его суммированном учете, не может превышать норму рабочего времени, установленную Трудовым кодексом Российской Федерации.

16. Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются:

а) на основе отнесения занимаемых ими должностей
к профессиональным квалификационным группам должностей работников физической культуры и спорта, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от  27  февраля  2012  г.  №  165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта»:

Таблица 1

| Наименование профессиональной квалификационной группы | Квалификационный уровень | Размер оклада (должностного оклада), рублей |
| --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Должности работников физической культуры и спорта первого уровня | 1 квалификационный уровень | 7 571 |
| 2 квалификационный уровень | 7 571 |
| Должности работников физической культуры и спорта второго уровня | 1 квалификационный уровень | 7 571 |
| 2 квалификационный уровень | 7 571 |
| 3 квалификационный уровень | 7 571 |
| Должности работников физической культуры и спорта третьего уровня | 1 квалификационный уровень | 7 571 |
| 2 квалификационный уровень | 7 571 |

б) на основе отнесения занимаемых ими должностей
к профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007  г. №  526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских
и фармацевтических работников»:

Таблица 2

| Наименование профессиональной квалификационной группы | Квалификационный уровень | Размер оклада (должностного оклада), рублей |
| --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 |
| Должности медицинских и фармацевтических работников профессиональной квалификационной группы «Средний медицинский и фармацевтический персонал» | 1 квалификационный уровень | 6 712 |
| 3 квалификационный уровень | 6 712 |
| 4 квалификационный уровень | 6 712 |
| 5 квалификационный уровень | 6 712 |
| Должности медицинских и фармацевтических работников профессиональной квалификационной группы «Врачи и провизоры» | 2 квалификационный уровень | 7 761 |
| Должности медицинских и фармацевтических работников профессиональной квалификационной группы «Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)» | 1 квалификационный уровень | 7 761 |

в) на основе отнесения занимаемых ими должностей
к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих:

Таблица 3

| Наименование профессиональной квалификационной группы | Квалификационный уровень | Размер оклада (должностного оклада), рублей |
| --- | --- | --- |

| 1 | 2 | 3 |
| --- | --- | --- |
| Общеотраслевые должностей руководителей, специалистов и служащих профессиональной квалификационной группы «Общеотраслевые должности служащих первого уровня | 1 квалификационный уровень | 7 571 |
| 2 квалификационный уровень | 7 571 |
| Общеотраслевые должностей руководителей, специалистов и служащих профессиональной квалификационной группы «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | 1 квалификационный уровень | 7 571 |
| 2 квалификационный уровень | 7 571 |
| 3 квалификационный уровень | 7 571 |
| 4 квалификационный уровень | 7 571 |
| 5 квалификационный уровень | 7 761 |
| Общеотраслевые должностей руководителей, специалистов и служащих профессиональной квалификационной группы «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | 1 квалификационный уровень | 7 571 |
| 2 квалификационный уровень | 7 571 |
| 3 квалификационный уровень | 7 571 |
| 4 квалификационный уровень | 7 571 |
| 5 квалификационный уровень | 7 571 |
| Общеотраслевые должностей руководителей, специалистов и служащих профессиональной квалификационной группы «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» | 1 квалификационный уровень | 7 761 |
| 2 квалификационный уровень | 7 981 |
| 3 квалификационный уровень | 8 054 |

г) на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации
от 29 мая 2008  г. №  248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

Таблица 4

| Наименование профессиональной квалификационной группы | Квалификационный уровень | Размер оклада (должностного оклада), рублей |
| --- | --- | --- |

| 1 | 2 | 3 |
| --- | --- | --- |
| Общеотраслевые профессии рабочих квалификационной группы Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» | 1 квалификационный уровень | 7 571 |
| 2 квалификационный уровень | 7 571 |
| Общеотраслевые профессии рабочих квалификационной группы Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» | 1 квалификационный уровень | 7 571 |
| 2 квалификационный уровень | 7 571 |
| 3 квалификационный уровень | 7 571 |
| 4 квалификационный уровень | 7 571 |

По должностям работников, размеры окладов (должностных окладов) которых не определены настоящим Положением, устанавливаются по решению директора учреждения в размере,
не превышающем размер оклада (должностного оклада)
по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должностей руководителей, специалистов и служащих профессиональной квалификационной группы «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня».

17. С учетом специфики работы в учреждении предусматриваются повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам):

специалистам и руководителям структурных подразделений объектов спорта, расположенных в сельской местности -1,25;

специалистам и руководителям структурных подразделений учреждения, обеспечивающим оказание физкультурно-оздоровительных услуг и (или) проведение занятий адаптивной физической культурой и адаптивным спортом в рамках индивидуальной программы реабилитации или абилитации инвалида - 1,15;

инструкторам-методистам (включая старшего), инструкторам
по спорту, проводящих тестирование выполнения нормативов испытаний (тестов) Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) в учреждениях, являющихся центрами тестирования выполнения таких нормативов, - 1,15.

18. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение окладов (должностных окладов) по двум и более основаниям, предусмотренным в пункте [17](#sub_321) настоящего Положения, размер каждого повышения исчисляется без учета повышения по другим основаниям.

**III. Выплаты компенсационного характера**

19. К выплатам компенсационного характера относятся:

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, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) в процентах или в абсолютных размерах в виде доплат и не могут быть ниже размеров, установленных [трудовым законодательством](http://mobileonline.garant.ru/document/redirect/12125268/5), иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

Перечень работников и конкретный размер выплат работникам определяются директором учреждения в зависимости
от продолжительности их работы в условиях, отклоняющихся
от нормальных, и закрепляются в локальном нормативном акте. Размеры и условия осуществления компенсационных выплат устанавливаются коллективным договором или локальным нормативным актом.

Установление, изменение и отмена выплат компенсационного характера конкретному работнику производится на основании приказа учреждения.

20. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются по результатам проведения специальной оценки условий труда и составляют 4 процента от оклада (должностного оклада), установленные для различных видов работ
с нормальными условиями труда*.*

21. К выплатам за работу в условиях, отклоняющихся
от нормальных, относятся:

а) выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни -
устанавливается в размере не менее одинарной дневной или часовой части оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой части оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада), 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;

 б) выплата за сверхурочную работу - производится за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

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

в) доплата за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, совмещение профессий (должностей) -устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда;

г) доплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) - устанавливается в размере 30 процентов от оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время. Размер оплаты за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

**IV. Выплаты стимулирующего характера**

22. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в целях повышения результативности труда, материального стимулирования наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных
и инициативных работников.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в Учреждениях показателей и критериев оценки эффективности труда работников*.*

При разработке и утверждении в Учреждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

принятие решений о выплатах и их размерах должно осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

23. Работникам учреждения (кроме директора учреждения, его заместителей, главного бухгалтера, условия оплаты труда которых регулируются разделом V настоящего Положения) устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за почетное звание, нагрудный знак, почетное спортивное звание, спортивное звание;

выплаты за стаж непрерывной работы;

премиальные выплаты.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах бюджетных ассигнований республиканского бюджета Республики
Марий Эл на оплату труда работников учреждения, а также средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых учреждением на оплату труда работников.

Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения производятся по приказу директора учреждения, изданному на основании коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов, трудовых договоров в пределах фонда оплаты труда учреждения, формируемого на календарный год в пределах бюджетных средств на оказание государственных услуг (выполнение работ), и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, утвержденных планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

24. При назначении выплат за интенсивность и высокие результаты работы учитываются:

интенсивность работы;

выполнение срочных работ;

участие в выполнении важных работ и мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения спортивных сооружений).

Размер ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на срок не более одного года, по истечении которого размер может быть изменен.

В течение календарного года размер ежемесячной выплаты
за интенсивность и высокие результаты работы работникам учреждения может быть увеличен (снижен) или ее выплата прекращена полностью
в зависимости от изменения показателей и условий работы в порядке, установленном трудовым законодательством. Ежемесячная выплата
за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается одновременно с окладом (должностным окладом), в соответствии с локальным нормативным актом Учреждения.

Ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы, для вновь принятых на работу работников, начисляется
не позднее 1 числа месяца следующим за месяцем заключения трудового договора, по предоставленным непосредственным руководителем работника критериям оценки.

Общий размер выплаты за интенсивность и высокие результаты
не может превышать 100 процентов от фонда окладов (должностных окладов).

25. Выплата за качество выполняемых работ производится работникам учреждения и устанавливается приказом директора учреждения, с нового календарного года по результатам работы за предыдущий календарный год в соответствии с локальным нормативным актом Учреждения.

Общий размер выплаты за качество выполняемых работ не может превышать 100 процентов от фонда окладов (должностных окладов).

26. Выплата стимулирующего характера за почетное звание, нагрудный знак, почетное спортивное звание, спортивное звание ежемесячно устанавливаться работнику на основании подтверждающих документов по одному из оснований, имеющему большее значение (таблица 5).

Таблица 5

**Размеры стимулирующих выплат за почетное звание,**

**нагрудный знак, почетное спортивное звание, спортивное звание**

|  |  |
| --- | --- |
| Почетное звание, нагрудный знак, почетное спортивное звание, спортивное звание | Рекомендуемый размер выплаты, в процентах от оклада (должностного оклада) |
| 1 | 2 |
| Заслуженный тренер СССР | 50 |
| Заслуженный тренер России | 50 |
| Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации | 50 |
| Заслуженный работник физической культуры РСФСР | 50 |
| Заслуженный мастер спорта СССР | 50 |
| Заслуженный мастер спорта России | 50 |
| Заслуженный тренер Республики Марий Эл | 35 |
| Заслуженный работник физической культуры Республики Марий Эл | 35 |
| Мастер спорта СССР международного класса | 35 |
| Мастер спорта России международного класса | 35 |
| Отличник физической культуры и спорта | 20 |
| Мастер спорта России или мастер спорта СССР | 20 |
| Гроссмейстер России или гроссмейстер СССР | 20 |
| Почетный спортивный судья России | 20 |

Выплаты за наличие почетного звания могут устанавливаться работникам учреждения, имеющим другие почетные звания Российской Федерации и Республики Марий Эл, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или деятельности работника. Размер выплаты в данном случае устанавливается до 50 процентов.

27. Выплаты за стаж непрерывной работы непосредственно в Учреждении, при условия отсутствия факта увольнения, устанавливаются в процентах от оклада (должностного оклада):

а) от 1 года до 5 лет - 3 процента;

б) от 5 до 10 лет - 5 процентов;

в) от 10 до 15 лет - 7 процентов;

г) свыше 15 лет - 10 процентов.

Данный вид стимулирующей выплаты является ежемесячным. Назначение выплаты производиться по приказу директора Учреждения.

Изменение размеров заработной платы при увеличении стажа работы производится со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

При наступлении у работника права на получение выплаты 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, изменение размера его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

28.  Премиальные выплаты осуществляются за счет и в пределах экономии средств, предусмотренных на оплату труда в учреждении на текущий год, а также за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

Премиальные выплаты не являются гарантированной выплатой, ее размер нефиксированный. Работнику, с которым трудовой договор на дату издания директором приказа о назначении премиальных выплат, расторгнут, премиальные выплаты не производятся.

В учреждении устанавливаются следующие виды премиальных выплат:

а) единовременная премия;

б) по итогам работы за месяц;

в) по итогам работы за квартал;

г) по итогам работы за год.

Порядок, основания, показатели и размеры премиальных выплат,
в том числе за эффективность деятельности по итогам работы
за определенные периоды определяются локальным нормативным актом учреждения.

При премировании по итогам работы за определенные периоды учитывается успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие обоснованных замечаний со стороны директора либо непосредственного руководителя работника); достижение и превышение плановых
и нормативных показателей работы; инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда; своевременность и полнота подготовки отчетности.

Выплата по итогам работы за год выплачивается работникам, которые проработали в учреждении полный календарный год,
а работникам, проработавшим неполный календарный год, - пропорционально отработанному времени.

При наличии экономии фонда оплаты труда работнику может быть выплачена единовременная премия:

за внесение рационализаторских предложений по значительному улучшению работы учреждения (в том числе с использованием новых эффективных технологий) и участие во внедрении их в практическую деятельность учреждения;

за выполнение особо важных, сложных и срочных работ, работ, выполняемых в особых условиях, а также в иных случаях по решению директора по итогам выполнения соответствующих работ с целью поощрения работника за оперативность и качественный результат труда;

при поощрении работника Министерством спорта и туризма Республики Марий Эл (далее - Министерство) или учреждением (благодарность, грамота, почетная грамота, иные виды поощрения).

Основанием для осуществления премиальной выплаты является приказ директора учреждения с указанием размера выплаты поощряемому работнику.

Премиальные выплаты могут начисляться как в процентном отношении к окладу (должностному окладу) за фактически отработанное в соответствующем периоде время, так и в абсолютном значении.

Премиальная выплата по итогам работы за определенный период не назначается, если у работника имеется неснятое или непогашенное дисциплинарное взыскание.

**V. Условия оплаты труда директора учреждения,**

**его заместителей, главного бухгалтера**

29. Заработная плата директора учреждения, его заместителей, главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характеров.

30. Должностные оклады директора учреждения, его заместителей, главного бухгалтера, выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в трудовых договорах.

31. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора учреждения, его заместителей, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения
и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы директора учреждения, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается Министерством в кратности от 1 до 8.

32. Должностной оклад директора учреждения определяется ежегодно трудовым договором (дополнительным соглашением
к трудовому договору) исходя из средней заработной платы работников учреждения.

Для определения должностного оклада директора учреждения
в случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников учреждения за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада директора, размер должностного оклада директора определяется Министерством.

Должностные оклады заместителей директора, главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада директора учреждения трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) и приказом директора учреждения ежегодно после установления заработной платы директору.

33. С учетом условий труда директору учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения.

34. Выплаты стимулирующего характера директору устанавливаются по решению Министерства в соответствии
с нормативными правовыми актами Министерства при условии достижения им целевых показателей и критериев эффективности.

Заместителям директора и главному бухгалтеру выплаты стимулирующего характера производятся с учетом выполнения показателей эффективности и результативности деятельности, установленных директором учреждения, на основании решения директора Учреждения. Размер выплаты стимулирующего характера производиться по согласованию с Министерством.

Нормативными правовыми актами Министерства устанавливаются целевые показатели и критерии эффективности деятельности Учреждения.

35. Директору учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру в пределах средств фонда оплаты труда выплачивается материальная помощь до одного должностного оклада на основании личного заявления. Решение об оказании материальной помощи директору и ее конкретных размерах принимает Министерство. Решение об оказании материальной помощи заместителям директора, главному бухгалтеру и ее конкретных размерах принимается директором Учреждения по согласованию с Министерством.

36. Премирование заместителей директора, главного бухгалтера осуществляется по решению директора по согласованию
с Министерством.

37. Премирование директора осуществляется Министерством
с учетом показателей эффективности деятельности учреждения
по итогам работы за месяц, квартал, год.

38. При наличии экономии фонда оплаты труда по решению Министерства директору учреждения могут быть выплачены дополнительные премиальные выплаты: за успешное проведение мероприятий; успешное выполнение наиболее сложных работ; выполнение срочных поручений Министерства в установленные сроки. Размер указанной выплаты определяется по решению Министерства
и может выражаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу директора.

**VI. Порядок выплаты материальной помощи**

39. Работникам в соответствии с локальным нормативным актом Учреждения оказывается материальная помощь в пределах фонда оплаты труда, сформированного в порядке, установленном настоящим Положением.

Материальная помощь не выплачивается временным и сезонным работникам*.*

Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретный размер принимает директор учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа (при его наличии) на основании письменного заявления работника.

Для рассмотрения вопроса о назначении материальной помощи работник (а в случае его смерти - близкий родственник умершего) предоставляет письменное заявление и подтверждающие документы. При принятии решения о выплате учитываются обстоятельства, требующие финансовую поддержку, трудовой стаж работника в учреждении и иные условия.

**VII. Заключительные положения**

40. Директор учреждения при необходимости вправе перераспределять средства фонда оплаты труда между выплатами стимулирующего характера, с учетом сохранения оклада (должностного оклада), выплат с применением повышающих коэффициентов, выплат компенсационного характера.

41. Фонд оплаты труда учреждения подлежит перерасчету
и корректировке в течение календарного года в следующих случаях:

при изменении штатной численности;

при увеличении (индексации) размеров окладов (должностных окладов) работников;

при изменении условий оплаты труда работников.».

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_