



**АДМИНИСТРАЦИЯ
МИЛЬКОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА
КАМЧАТСКОГО КРАЯ**

П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

05.06.2025 № П-369

с. Мильково

**Об утверждении Положения о системе оплаты труда
работников муниципального бюджетного учреждения
«Мильковский центр физической культуры и спорта»**

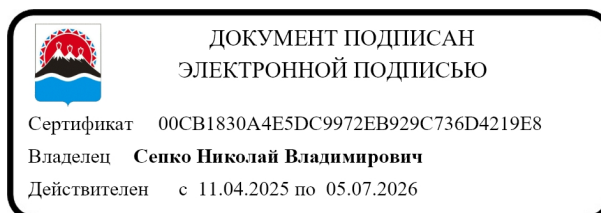
В соответствии со статьями 135 и 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Камчатского края от 21.07.2008 № 221-П «О подготовке к введению отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений, Камчатского края», а также в целях совершенствования системы оплаты труда и приведения в соответствие с действующим законодательством системы оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Мильковский центр физической культуры и спорта», повышения эффективности и результативности деятельности работников учреждения, руководствуясь статьями 41, 43, 54 Устава Мильковского муниципального округа,

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Мильковский центр физической культуры и спорта» в новой редакции, согласно приложению к настоящему постановлению.
2. Признать утратившим силу постановление администрации Мильковского сельского поселения от 18.04.2018 № 58 "Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения "Мильковский центр физической культуры и спорта".
3. Настоящее постановление вступает в силу со дня его подписания и распространяет своё действие на правоотношения, возникшие с 01.01.2025.
4. Разместить настоящее постановление на официальном сайте Мильковского муниципального округа <https://www.milkvoadm.ru>.

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации Мильковского муниципального округа А.Н. Лысака.

Глава Мильковского
муниципального округа



Н.В. Сепко

**ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«МИЛЬКОВСКИЙ ЦЕНТР ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА»
(МБУ «МЦФКиС»)**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об установлении системы оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Мильковский центр физической культуры и спорта» (далее – учреждение) разработано в целях дальнейшего совершенствования оплаты труда работников учреждения и включает в себя:

- рекомендуемые размеры основных окладов работников учреждения (основных должностных окладов, основных ставок заработной платы) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации;

- условия оплаты труда руководителя, его заместителей;
- порядок и условия оплаты труда работников учреждения;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- иные вопросы, связанные с оплатой труда.

1.2. Размер окладов (должностных окладов) работников учреждения может увеличиваться (индексироваться) в соответствии с решением о бюджете Мильковского муниципального округа на соответствующий финансовый год и плановый период.

1.3. При утверждении Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов) по ПКГ, оклады (должностные оклады) работников, занимающих профессии рабочих, должности служащих, входящих в эти ПКГ, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых окладов (базовых должностных окладов).

1.4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифного–квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- порядка установления выплат компенсационного характера, устанавливаемого настоящим Положением;

- перечня выплат стимулирующего характера, устанавливаемого настоящим Положением;
- основных окладов (основных должностных окладов), основных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- мнения представительного органа работников.

1.5. 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 отдельно по каждой из должностей.

1.6. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год в соответствии с планом финансово – хозяйственной деятельности, утвержденным учредителем, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.7. Основной персонал учреждения – работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определённых уставом учреждения целей деятельности учреждения, а также его непосредственный руководитель.

1.8. Вспомогательный персонал учреждения – работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определённых уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

1.9. Административно – управленческий персонал учреждения – работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности этого учреждения.

1.10. Администрация Мильковского муниципального округа, осуществляющая функции и полномочия учредителя учреждения, может устанавливать предельную долю оплаты труда работников административно – управленческого персонала и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда (не более 40 процентов), а также перечень должностей, относимых к административно – управленческому и вспомогательному персоналу учреждения.

1.11. Штатное расписание учреждения включает в себя все должности работников данного учреждения, утверждается руководителем учреждения по согласованию с учредителем и финансовым управлением администрации Мильковского муниципального округа, согласно Устава. Указанные должности должны соответствовать уставным целям учреждения и содержаться в соответствии с разделами тарифного – квалификационных справочников работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов, служащих.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии),

предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

1.12. Средства на оплату труда, формируемые за счет ассигнований бюджета Мильковского муниципального округа, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения. При этом в первую очередь, должны быть обеспечены выплаты гарантированной части оплаты труда – оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), компенсационных выплат

2. Условия оплаты труда руководителя, заместителя руководителя.

2.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения устанавливаются в зависимости от условий труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащие нормы трудового права.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются в зависимости от достижения целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых администрацией Мильковского муниципального округа.

Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. N 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и его заместителя учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителя) устанавливается в кратности от 1 до 5.

Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя Учреждения определяется согласно Приложению 1 к настоящему Положению.

2.2. Должностной оклад заместителя руководителя учреждения устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

2.3. С учетом условий труда руководителю, заместителю руководителя учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 4, 5 настоящего Положения.

2.4. Премирование руководителя учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с трудовым договором, критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения.

2.5. Условия оплаты труда заместителя руководителя учреждения устанавливаются трудовым договором.

2.6. Условия и критерии определения стимулирующих выплат руководителю учреждения определяются правовым актом администрации Мильковского муниципального округа, в ведении которого находится учреждение.

3. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

3.1. Рекомендуемые размеры основных окладов (основных должностных окладов, основных ставок заработной платы) работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими профессий рабочих и должностей служащих по ПКГ в соответствии с Приложением 3 к настоящему Положению.

Отнесение профессий рабочих и должностей служащих к ПКГ осуществляется по наименьшим квалификационным требованиям, необходимым для работы по соответствующей профессии или для занятия соответствующей должности.

3.2. Специалистам учреждения должностные оклады устанавливаются на 25% выше, как специалистам, работающим в сельской местности.

Повышение должностного оклада за работу в сельской местности образует новый оклад (должностной оклад) и учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

3.3 Персонально - повышающий коэффициент устанавливается работникам Учреждения с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач в размере до 3,0. Решение об установлении персонально повышающего коэффициента и его размерах принимается руководителем Учреждения в отношении конкретных работников.

3.4. Заработная плата работника учреждения предельными размерами не ограничивается.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Работникам учреждения могут быть установлены 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 выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.2. Размеры и условия выплат, указанных в части настоящего Положения, определяются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.3. Размер повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается работникам учреждения на основании результатов аттестации рабочих мест по условиям труда.

При этом работодатель принимает меры по разработке и реализации плана мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда в целях обеспечения безопасных условий и охраны труда.

Если по результатам аттестации рабочих мест подтверждено обеспечение на рабочих местах безопасных условий труда, компенсации работникам не устанавливаются и осуществление повышенной оплаты труда не производится.

4.4. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику учреждения при совмещении им профессий (должностей). Под совмещением профессий (должностей) следует понимать выполнение работником наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выплата за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размеры выплаты и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.5. Доплата за работу в ночное время производится работнику учреждения за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Размер доплаты за работу в ночное время составляет 35 процентов части основного оклада (основного должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы работника в ночное время.

Расчет части основного оклада (основного должностного оклада) за час работы определяется путем деления основного оклада (основного должностного оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

4.6. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх основного оклада (основного должностного оклада) 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 оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

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

При привлечении работников к работе в выходной или нерабочий праздничный день в оплату их труда за указанную работу наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), должны быть начислены все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной для них системой оплаты труда в одинарном размере.

4.7. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.8. К заработной плате работников учреждения применяются:

- районные коэффициенты;
- процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Условия исчисления стажа для указанных процентных надбавок определяются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Камчатского края.

4.9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладу без учета повышающих коэффициентов.

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. В целях стимулирования работников учреждения к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы. Критерии оценки деятельности работников, порядок и размеры выплат утверждаются настоящим постановлением.

5.1.1 Выплата за стаж работы (доплата за выслугу лет) в соответствии с Приложением 2;

5.1.2 Выплата за интенсивность и высокие результаты в работе, за проведение внеплановых мероприятий, напряженности и сложности выполняемых работ, соблюдение сроков оказания услуг и внедрения новых технологий, направленных на повышение эффективности качества оказываемых услуг.

Размер доплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу в размере до 300 процентов должностного оклада.

5.1.3 Выплата за качество выполняемых работ устанавливается

работникам на основе показателей качества профессиональной деятельности:

- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Учреждения;
- организация и проведение крупных и особо значимых для округа мероприятий.

Показатели оценки результатов работы утверждаются руководителем Учреждения.

Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу в размере до 300 процентов должностного оклада.

5.1.4 Премияльные выплаты по итогам работы. Премияльные выплаты производятся при наличии фонда экономии заработной платы в пределах выделенных бюджетных ассигнований.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах, так и в абсолютном размере.

Премияльные выплаты могут быть установлены как для работников, для которых Учреждение является основным местом работы, так и для совместителей.

Премияльные выплаты максимальным размером не ограничиваются.

5.1.4.1 Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) - выплачивается с целью поощрения работников Учреждения за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитываются:

- результаты деятельности Учреждения, учитываемые на основе установленных коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения количественных и качественных показателей;
- добросовестное исполнение работниками Учреждения должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка документов.

5.1.4.2 Премия за выполнение особо важных, сложных и срочных работ выплачивается работникам Учреждения одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

При премировании учитываются:

- выполнение особо важных и ответственных работ в ограниченные сроки;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения.

5.1.5. Работникам, имеющих золотой знак отличия Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне», может быть установлен повышающий коэффициент к окладу. Предельные размеры повышающего коэффициента к окладу за золотой знак отличия ВФСК ГТО-0,10.

5.1.6. Специалистам за работу с инвалидами может быть установлен повышающий коэффициент к окладу. Предельный размер повышающего коэффициента - 0,3.

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

6. Иные вопросы, связанные с оплатой труда

6.1. За счет экономии оплаты труда, работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах в отношении работников учреждения принимает руководитель на основании письменного заявления работника и документов подтверждающие факты, изложенные в заявлении.

Материальная помощь может выплачиваться в связи со свадьбой, рождением ребенка или в связи с чрезвычайными обстоятельствами (несчастный случай – авария, травма, в случае пожара и гибели имущества, в связи со смертью работника и близких родственников).

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размеров руководителю учреждения принимает Учредитель на основании письменного заявления руководителя учреждения, с приложением подтверждающих документов.

Материальная помощь может быть выплачена в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на текущий финансовый год.

ПЕРЕЧЕНЬ И РАЗМЕРЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

№ п/п	Наименование	Размер премии	
1	Материальная помощь:		
	- при несчастных случаях (авария, травма);	до 10 000 рублей	Всем работникам
	- в случае утраты имущества (при пожаре, гибели имущества);	до 15 000 рублей	Всем работникам
	- на погребение (работника и близких родственников);	до 20 000 рублей	Всем работникам
	- ко дню бракосочетания;	до 10 000 рублей	Всем работникам
	- на рождение ребенка.	до 10 000 рублей	Всем работникам

Приложение 1
к Положению о системе оплаты труда
работников муниципального учреждения
Мильковское бюджетное учреждение
"Мильковский центр физической
культуры и спорта

**ПОРЯДОК
ИСЧИСЛЕНИЯ РАЗМЕРА СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА
РУКОВОДИТЕЛЯ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«МИЛЬКОВСКИЙ ЦЕНТР ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА»**

1. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального бюджетного учреждения «Мильковский центр физической культуры и спорта», финансируемого из бюджета Мильковского муниципального округа, (далее - Порядок) определяет правила исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя

2. Должностной оклад руководителя Учреждения определяется трудовым договором и составляет до 5 размеров средней заработной платы работников основного персонала возглавляемого им Учреждения. При расчете средней заработной платы учитываются оклады (должностные оклады) и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала Учреждения. К основному персоналу Учреждения относятся все работники Учреждения, за исключением руководителя Учреждения, его заместителей. При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников основного персонала Учреждения независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты. Расчет средней заработной платы работников основного персонала Учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения. При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала Учреждения.

3. Средняя заработная плата работников основного персонала Учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов) и выплат стимулирующего характера работников основного персонала Учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала Учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя Учреждения.

4. При определении среднемесячной численности работников основного

персонала Учреждения учитывается среднемесячная численность работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала Учреждения, являющихся внешними совместителями.

5. Среднемесячная численность работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, т.е. с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца. Численность работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням. В численности работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала Учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников. Работник, работающий в учреждении на одной, более одной ставке (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала Учреждения как один человек (целая единица).

6. Работники основного персонала Учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала Учреждения учитываются пропорционально отработанному времени. Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) исчисляется общее количество человек-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человек-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня исходя из продолжительности рабочей недели, например:

- 40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6.67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

- 39 часов - на 7.8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6.5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

- 36 часов - на 7.2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

- 33 часа - на 6.6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5.5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

- 30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

- 24 часа - на 4.8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

б) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

7. Среднемесячная численность работников основного персонала Учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала Учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени (пункт 6 настоящего Порядка).

Приложение 2
к Положению о системе оплаты труда
работников муниципального учреждения
Мильковское бюджетное учреждение
"Мильковский центр физической
культуры и спорта"

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ НАЗНАЧЕНИЯ ВЫПЛАТЫ ЗА ВЫСЛУГУ ЛЕТ РАБОТНИКАМ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«МИЛЬКОВСКИЙ ЦЕНТР ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА»**

1.1. Право на получение выплаты за выслугу лет имеют лица, работающие в муниципальных учреждениях физкультурно-спортивной направленности по профессиям, отнесенным к профессиям рабочих в соответствии с профессиональными квалификационными группами.

1.2. Выплата за выслугу лет производится ежемесячно в размерах согласно пункту 3.1. раздела 3 настоящего Положения.

**2. Исчисление стажа работы, дающего право
на установление выплаты за выслугу лет**

2.1. В стаж работы, дающий право на установление выплаты за выслугу лет лицам, указанным в пункте 1.1 настоящего Положения, включается:

- время работы в учреждениях физкультурно-спортивной направленности;
- время работы в организациях любой организационно-правовой формы и формы собственности, в органах государственной власти и органах местного самоуправления при приеме на работу в учреждение физкультурно-спортивной направленности по аналогичной профессии;
- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждениями физкультурно-спортивной направленности.

3. Порядок начисления выплаты за выслугу лет

3.1. Начисление выплаты за выслугу лет производится ежемесячно по месту работы за фактически отработанное время в зависимости от выслуги лет, установленной в соответствии с разделом 2 настоящего Положения, в следующих размерах (к установленному должностному окладу):

- при выслуге лет от 1 до 3 лет - 5%;

- при выслуге лет от 3 до 5 лет - 10%;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет - 15%;
- при выслуге лет от 10 до 15 лет - 20%;
- при выслуге лет 15 лет - 30%.

3.2. Выплата за выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение ее размера.

3.3. Если у работника право на назначение или изменение размера выплаты наступило в период его пребывания в ежегодном оплачиваемом отпуске, частично оплачиваемом отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительном отпуске без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также в период его временной нетрудоспособности, начисление выплаты за выслугу лет производится после окончания указанных отпусков, периода временной нетрудоспособности.

3.4. Если у работника право на назначение или изменение размера выплаты за выслугу лет наступило в период исполнения им государственных обязанностей, пребывания в учебном отпуске, при профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации в учебном заведении с отрывом от работы, а также в иных случаях, когда в соответствии с законодательством Российской Федерации за работником сохраняется средний заработок, выплата за выслугу лет устанавливается с момента наступления этого права и производится перерасчет среднего заработка работника. При увольнении работника выплата за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени и выплачивается при окончательном расчете.

4. Заключительные положения

4.1. Споры, возникающие при установлении выплаты за выслугу лет, рассматриваются в установленном трудовым законодательством порядке.

Приложение 3
к Положению о системе оплаты труда
работников муниципального учреждения
Мильковское бюджетное учреждение
"Мильковский центр физической культуры и
спорта"

1. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения,
занимающих по ПКГ должности служащих

Рекомендуемые размеры основных окладов (основных должностных окладов) работников учреждения, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ по должностям служащих, утвержденным:

1) Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Квалификационный уровень	Должности служащих	Рекомендуемые размеры основного оклада (основного должностного оклада), руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Кассир	4644
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Администратор	5236
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер-кассир; инженер-энергетик; инженер по охране труда, пожарной безопасности, антитеррористической деятельности, ГО и ЧС; инженер по комплексному обслуживанию зданий и сооружений; инженер по обслуживанию электронной техники и теле-радиооборудования; специалист по кадрам; юрисконсульт; заведующий хозяйством	9713
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		
3 квалификационный уровень	Начальник отдела по спортивно-массовой работе; руководитель Мильковского муниципального центра тестирования ВФСК ГТО	12397

2) Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.02.2012 N 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта»:

Квалификационный уровень	Должности служащих	Рекомендуемые размеры основного оклада (основного
--------------------------	--------------------	---

		должностного оклада), руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня		
1 квалификационный уровень	инструктор по спорту; инструктор (методист) по спорту администратор муниципального центра тестирования ВФСК ГТО	9713
3 квалификационный уровень	начальник мастерской по ремонту спортивной техники; специалист по подготовке спортивного инвентаря	9340

3) Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»

Квалификационны й уровень	Должности служащих	Рекомендуемые размеры основного оклада (основного должностного оклада), руб.
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра	8324

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений, занимающих по ПКГ профессии рабочих

Рекомендуемые размеры основных окладов (основных должностных окладов) работников учреждений, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ профессий рабочих, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

Квалификационный уровень	Профессии рабочих	Рекомендуемые размеры основного оклада(основного должностного оклада), руб.
1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства": гардеробщик; дворник; администратор, сторож (вахтер); уборщик производственных помещений и служебных помещений	4643
2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства»: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту	5706
2 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства»: слесарь- сантехник	6806
3 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей": электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; аппаратчик химволокнистых изделий	6806

