04024291

П О С Т А Н О В Л Е Н И Е
АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДСКОГО ОКРУГА ГОРОД УРЮПИНСК ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

от 07 апреля 2025 г. № 277-п

О внесении изменений в постановление администрации городского округа город Урюпинск Волгоградской области от 22 ноября 2016 года № 1213-п «Об утверждении типового положения об оплате труда работников муниципальных учреждений городского округа город Урюпинск Волгоградской области по виду экономической деятельности «Деятельность спортивных объектов»

В целях исполнения пункта 2 постановления администрации городского округа г. Урюпинск от 13 марта 2025 г. № 193-п «О внесении изменений в постановление администрации городского округа город Урюпинск Волгоградской области от 18 апреля 2016 г. № 379-п «Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников муниципальных учреждений городского округа город Урюпинск Волгоградской области»», администрация городского округа город Урюпинск Волгоградской области п о с т а н о в л я е т:

1. Внести в типовое положение об оплате труда работников муниципальных учреждений городского округа город Урюпинск Волгоградской области по виду экономической деятельности «Деятельность спортивных объектов», утвержденное постановлением администрации городского округа город Урюпинск Волгоградской области от 22 ноября 2016 года № 1213-п «Об утверждении типового положения об оплате труда работников муниципальных учреждений городского округа город Урюпинск Волгоградской области по виду экономической деятельности «Деятельность спортивных объектов» (в редакции постановления администрации городского округа город Урюпинск Волгоградской области от 20 января 2025 г. № 15-п) следующие изменения:

1) пункт 3.1.2 абзац первый после слов «работу в ночное время» дополнить словами «, работу по наставничеству в сфере труда»;

2) подпункт «б)» пункта 3.1.2 изложить в новой редакции:

«б) оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установлен-

ного в соответствии с действующими системами оплаты труда работников учреждения, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.»;

3) подпункт «в)» пункта 3.1.2 изложить в новой редакции:

«в) оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в следующих размерах:

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

работникам, получающим должностной оклад, - в размере одинарной дневной или часовой ставки [части должностного оклада за день или час работы] сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки [части должностного оклада за день или час работы] сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата труда в выходной и нерабочий праздничный день включает также компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные системой оплаты труда работников учреждения.»;

4) пункт 3.1.2 дополнить подпунктом «д)» следующего содержания:

«д) выплаты за работу по наставничеству в сфере труда (далее именуются - выплаты за работу по наставничеству) устанавливаются в соответствии со статьей 351.8 Трудового кодекса Российской Федерации за выполнение работником на основании его письменного согласия по поручению работодателя работы по оказанию другому работнику помощи в овладении навыками работы на рабочем месте по полученной (получаемой) другим работником профессии (специальности).

Размеры и условия осуществления выплат за работу по наставничеству устанавливаются в соответствии с действующими системами оплаты труда работников учреждения с учетом содержания и (или) объема работы по наставничеству.

Выплаты за работу по наставничеству устанавливаются в размере, не превышающем 50 процентов оклада (должностного оклада), ставки в месяц, если иное не установлено нормативными правовыми актами, соглашениями в соответствующей сфере.

В случае если нормативными правовыми актами, соглашениями в соответствующей сфере установлены лучшие размеры и условия осуществления выплат за работу по наставничеству, чем размеры и условия осуществления выплат за работу по наставничеству, предусмотренные абзацами первым - третьим настоящего подпункта, то размеры и условия осуществ-

ления выплат за работу по наставничеству определяются в соответствии с такими нормативными правовыми актами, соглашениями.»;

5) раздел 4 изложить в новой редакции:

«4. Порядок и условия установления
выплат стимулирующего характера

4.1. В целях усиления материальной заинтересованности в своевременном и качественном выполнении работ, повышении профессионального уровня и ответственности за исполнение должностных обязанностей работниками учреждений устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

а) надбавка за интенсивность;

б) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке;

2) выплаты за качество выполняемых работ:

а) надбавка за качество выполняемых работ;

б) надбавка за квалификационную категорию (классность);

в) надбавка за наличие почетного звания;

3) ежемесячная надбавка за общий трудовой стаж;

4) премиальные выплаты:

а) премия по итогам работы (за месяц, квартал, год);

б) премия за выполнение особо важных и срочных работ;

в) единовременная премия;

г) премия за выполнение особых задач, направленных на реализацию национальных проектов.

4.2.Общий размер выплат стимулирующего характера, указанных в подпунктах 1, 2 подпункта 4.1 не должен превышать 350 процентов оклада (должностного оклада), ставки в месяц.

4.3. Стимулирующая надбавка к окладу (должностному окладу), ставке за интенсивность устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовки конкретного работника учреждения, сложности, важности и интенсивности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении должностных обязанностей.

Решение об установлении стимулирующей надбавки к окладу (должностному окладу), ставке за интенсивность и ее размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении каждого конкретного работника учреждения.

Основанием для выплаты работникам учреждения надбавки за интенсивность является локальный нормативный акт учреждения с указанием размера надбавки конкретному работнику и срока ее выплаты.

С учетом фактических результатов работы работника и при снижении интенсивности труда ранее установленный размер надбавки за интен-

сивность может быть досрочно пересмотрен или отменен локальным нормативным актом учреждения.

4.4. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника учреждения.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника учреждения, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.5. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается за высокий профессионализм, своевременное и качественное выполнение работ, за выполнение работ в установленные сроки и графики, за показатели качества труда работника, приводящие к улучшению уставной деятельности учреждения, за качественное и оперативное выполнение заданий руководства учреждения, за безаварийную работу и другие.

4.6. Надбавка за квалификационную категорию (классность) устанавливается всем работникам, занимающим должности, по которым предусмотрено должностное категорирование (высшей, первой, второй и третьей категорий).

Предельные размеры указанной надбавки за присвоение категории от оклада (должностного оклада), ставки:

высшей категории – 25 процентов от оклада (должностного оклада), ставки;

первой категории – 15 процентов от оклада (должностного оклада), ставки;

второй категории – 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки;

третьей категории – 5 процентов от оклада (должностного оклада), ставки.

Выплата за квалификационную категорию устанавливается по результатам аттестации работников со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссией и выплачивается на основании правового акта учреждения о присвоении квалификационной категории.

4.7. Надбавка за наличие почетного звания устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности до 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки.

4.8. Работникам учреждения устанавливается ежемесячная стимулирующая надбавка за общий трудовой стаж работы.

Рекомендуемые размеры ежемесячной стимулирующей надбавки за общий трудовой стаж от оклада (должностного оклада), ставки:

от 1 года до 5 лет (включительно) - 10 процентов;

от 5 до 10 лет (включительно) - 15 процентов;

от 10 до 15 лет (включительно) - 20 процентов;

свыше 15 лет - 25 процентов.

4.9. Премиальные выплаты.

4.9.1. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год).

Общий размер премий по итогам работы не должен превышать 300 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год;

4.9.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

Общий размер премий за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

4.9.3.Единовременная премия [за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением].

Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки.

4.9.4. Премия за выполнение особых задач, направленных на реализацию национальных проектов.

Общий размер премии за выполнение особых задач, направленных на реализацию национальных проектов, не должен превышать 350 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

4.10. Премирование работников учреждения производится в соответствии с положением, регламентирующим виды премий, показатели и критерии оценки деятельности, периодичность, размер выплаты, которое утверждается руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

4.11. Выплаты стимулирующего характера (в том числе премиальные выплаты) осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Срок, на который работникам учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, основания для пересмотра установленных размеров выплат, порядок оценки критериев и (или) целевых показателей для установления выплат стимулирующего характера работникам определяются локальным нормативным актом учреждения и (или) коллективным договором.

4.12. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждения в процентах к окладу (должностному окладу), ставке или в абсолютном размере.

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.»;

6) в пункте 5.3 абзацы второй и третий изложить в новой редакции:

«при штатной численности менее 10 единиц - в кратности до 2;

при штатной численности от 10 до 50 единиц - в кратности до 3.»;

7) в пункте 5.7 в четвертом абзаце после слов «единовременные премии» дополнить словами «, премия за выполнение особых задач, направленных на реализацию национальных проектов»;

8) в пункте 5.10 в четвертом абзаце цифры «200» заменить цифрами «300»;

9) пункт 5.11 абзац первый после слов «единовременные премии» дополнить словами «, премия за выполнение особых задач, направленных на реализацию национальных проектов»;

10) подпункт 5.11.1 изложить в новой редакции:

«5.11.1. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год) руководителю учреждения выплачивается по результатам деятельности учреждения, при условии выполнения показателей, характеризующих объем и качество муниципальных услуг и (или) работ, оказываемых конкретным учреждением в соответствии с утвержденным в установленном порядке муниципальным заданием, с учетом оценки целевых показателей по соответствующему направлению деятельности учреждения.

Общий размер выплат премии по итогам работы (месяц, квартал, год) не может превышать 300 процентов должностного оклада в расчете на год.

Оценка критериев для установления премиальных выплат по итогам года руководителю учреждения производится в соответствии с приложением 3 к настоящему типовому положению.

Для получения премиальных выплат руководитель учреждения представляет в отдел молодежной политики, физической культуры и спорта администрации городского округа г. Урюпинск в срок до 20 числа месяца, следующего за отчетным годом, справку о соблюдении критериев, установленных пунктом 5.8 настоящего типового положения для последующей оценки работодателем эффективности (качества) работы руководителем учреждения и принятия решения о выплате ему премиальных выплат.»;

11) дополнить подпунктом 5.11.4 следующего содержания:

«5.11.4. Премия за выполнение особых задач, направленных на реализацию национальных проектов.

Общий размер премии за выполнение особых задач, направленных на реализацию национальных проектов, не должен превышать 350 процентов должностного оклада в расчете на год.».

2. Настоящее постановление вступает в силу с момента его официального опубликования в газете «Урюпинская правда» в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»(http://uryupinka.ru).

Глава городского округа
город Урюпинск
Волгоградской области Ю.Н.Хорошеньков

Разослано: МКУ «МЦБ», отделам: по финансам, молодежной политики, физической культуры и спорта, экономики, МАУ ФОК «Дельфин», газете «Урюпинская правда», КонсультантПлюс.