



АДМИНИСТРАЦИЯ ПРИВОЛЖСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 15.08.2024 № 468-п

Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципального автономного учреждения физической культуры и спорта «Арена» Приволжского муниципального района»

В соответствии со статьями 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, с Федеральным законом от 06.10.2003 №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» и в целях обеспечения социальной защиты работников, администрация Приволжского муниципального района **п о с т а н о в л я е т**:

1. Утвердить Положение о системе оплаты труда работников муниципального автономного учреждения физической культуры и спорта «Арена» Приволжского муниципального района согласно Приложению к настоящему постановлению.

2. Признать утратившими силу:

- Постановление администрации Приволжского муниципального района от 11.07.2017 №503-п «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения физической культуры и спорта «Арена» Приволжского муниципального района»;

- Постановление администрации Приволжского муниципального района от 06.02.2019 №45-п «О внесении изменений в постановление администрации Приволжского муниципального района от 11.07.2017 №503-п «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения физической культуры и спорта «Арена» Приволжского муниципального района»;

- Постановление администрации Приволжского муниципального района от 12.08.2019 №378-п «О внесении изменений в постановление администрации Приволжского муниципального района от 11.07.2017 №503-п «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения физической культуры и спорта «Арена» Приволжского муниципального района»;

- Постановление администрации Приволжского муниципального района от 21.09.2020 №451-п «О внесении изменений в постановление администрации Приволжского муниципального района от 11.07.2017 №503-п «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципального автономного учреждения физической культуры и спорта «Арена» Приволжского муниципального района»;

- Постановление администрации Приволжского муниципального района от 30.09.2021 №454-п «О внесении изменений в постановление администрации Приволжского муниципального района от 11.07.2017 №503-п «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципального автономного учреждения физической культуры и спорта «Арена» Приволжского муниципального района»;

- Постановление администрации Приволжского муниципального района от 30.09.2022 №547-п «О внесении изменений в постановление администрации Приволжского муниципального района от 11.07.2017 №503-п «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципального автономного учреждения физической культуры и спорта «Арена» Приволжского муниципального района»;

- Постановление администрации Приволжского муниципального района от 21.09.2023 №534-п «О внесении изменений в постановление администрации Приволжского муниципального района от 11.07.2017 №503-п «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципального автономного учреждения физической культуры и спорта «Арена» Приволжского муниципального района»

3. Разместить настоящее постановление на официальном сайте Приволжского муниципального района и опубликовать в информационном бюллетене «Вестник Совета и администрации Приволжского муниципального района».

4. Контроль за выполнением постановления возложить на заместителя главы администрации Приволжского муниципального района по социальным вопросам Соловьеву Э.А.

5. Настоящее постановление вступает в силу с 01.10.2024.

6. Пункт 4.2. Приложения к настоящему постановлению вступает в силу при формировании фонда оплаты труда работников муниципального автономного учреждения физической культуры и спорта «Арена» Приволжского муниципального района, начиная с 2025 года.

Приложение
к постановлению
администрации Приволжского
муниципального района
от 15.08.2024 № 468-п

**Положение
о системе оплаты труда работников муниципального автономного
учреждения физической культуры и спорта «Арена»
Приволжского муниципального района»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципального автономного учреждения физической культуры и спорта «Арена» Приволжского муниципального района» (далее по тексту – МАУ ФКиС «Арена», учреждение) регулирует порядок и условия оплаты труда работников МАУ ФКиС «Арена».

1.2. Положение разработано с целью повышение мотивации к труду персонала учреждения, обеспечение материальной заинтересованности работников в улучшении качественных и количественных результатов труда: выполнении плановых заданий, совершенствовании технологических процессов, творческом и ответственном отношении к труду.

1.3. Настоящее Положение распространяется на лиц, принятых на работу в соответствии с распорядительными актами руководителя учреждения и осуществляющих трудовую деятельность на основании заключенных с ними трудовых договоров (далее – работники).

1.4. Настоящее Положение распространяется в равной степени на работников, работающих на условиях совместительства (внешнего или внутреннего), а также на условиях неполного рабочего дня.

1.5. В настоящем Положении под оплатой труда понимаются денежные средства, выплачиваемые работникам за выполнение ими трудовой функции, в том числе компенсационные, стимулирующие и иные выплаты, производимые работникам в соответствии с трудовым законодательством РФ, настоящим Положением, трудовыми договорами, иными локальными нормативными актами.

1.6. Система оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом настоящего Положения и формируются на основе следующих принципов:

а) недопущения снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников учреждения по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом

Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации;

б) установление в учреждении системы оплаты труда локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, включая фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установление нормы труда, а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера, иных выплат;

в) обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

г) обеспечение равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, а также результатами деятельности учреждения;

д) обеспечение других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

1.7. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке из бюджета Приволжского городского поселения в виде субсидии на исполнение муниципального задания, а также за счет средств от приносящей доход деятельности учреждения согласно утвержденному порядку (Приложение 1).

1.8. Экономия средств по фонду оплаты труда, образовавшаяся в ходе исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения, направляется на стимулирующие выплаты, оказание отдельных видов разовых премиальных выплат в соответствии с локальными нормативными актами учреждения.

1.9. В трудовом договоре (в дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником предусматривается фиксированный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную

норму труда, а также размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.10. В случаях изменения условий и размеров оплаты труда, при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных работникам за исполнение ими трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда, размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера, необходимо вносить соответствующие изменения в трудовые договоры с работниками (заключать дополнительные соглашения к трудовым договорам).

1.11. Не допускается снижение и (или) ухудшение размеров и условий оплаты труда работников учреждений по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Ивановской области, нормативными правовыми актами Приволжского муниципального района.

1.12. Штатное расписание утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности работников (профессий) учреждения и согласовывается с финансовым управлением администрации Приволжского муниципального района.

1.13. Руководитель учреждения несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников учреждения в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

2. Порядок расчета заработной платы работников учреждения

2.1. Заработная плата работников МАУ ФКиС «Арена» определяется на основе отнесения должностей рабочих и служащих к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням в составе профессиональных квалификационных групп (далее по тексту - ПКГ) в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, по должностям работников, не выключенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются в зависимости от сложности труда и состоит из:

- *минимальных окладов по квалификационным уровням в составе ПКГ работников и повышающего коэффициента с целью стимулирования повышения профессиональной квалификации согласно Приложению 2 к настоящему Положению;*

- *минимальных окладов (должностных окладов) по должностям работников, не отнесенным к профессиональным квалификационным группам согласно Приложению 3 к настоящему Положению;*

- выплат компенсационного характера.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по соответствующим ПКГ и квалификационным уровням согласно Приложению 4 к настоящему Положению;

- выплат стимулирующего характера.

Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда и лимитов бюджетных обязательств.

Конкретный размер выплат стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по соответствующим ПКГ и квалификационным уровням работника, так и в абсолютном размере.

Максимальный размер выплат стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по соответствующим ПКГ и квалификационным уровням.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются соглашениями, локальными нормативными актами согласно Приложению 5 к настоящему Положению.

- доплаты работнику для доведения его заработной платы до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом Российской Федерации. Доплата устанавливается ежемесячно каждому работнику персонально.

Если заработная плата работника учреждения, менее установленного федеральным законодательством минимального размера оплаты труда, работнику осуществляется доплата в соответствующем размере для доведения его заработной платы до минимального размера оплаты труда;

- материальной помощи согласно пункту 4.2. настоящего Положения;

- иных выплат (разовых премиальных выплат) согласно Приложению 6 к настоящему Положению.

Конкретные размеры вышеуказанных выплат работников МАУ ФКиС «Арена» утверждаются приказом руководителя учреждения.

3. Порядок расчета заработной платы руководителя учреждения

3.1. Заработная плата руководителя включает в себя:

- должностной оклад (устанавливается согласно Приложению №3 к настоящему Положению);

- выплаты стимулирующего характера согласно Приложению 5 к настоящему Положению;

- материальную помощь согласно пункту 4.2. настоящего Положения.

- *иные выплаты (разовые премиальные выплаты)* согласно Приложению 6 к настоящему Положению.

Конкретные размеры вышеуказанных выплат руководителю учреждения утверждаются приказом главного распорядителя бюджетных средств.

3.2. Соотношение средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников учреждения равняется кратности от 1 до 8.

4. Другие вопросы оплаты труда

4.1. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров и начисление заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится по каждой из должностей.

4.2. При предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работникам, для которых работа в учреждении является основным местом работы, один раз в год выплачивается материальная помощь в размере одного должностного оклада.

Основанием для выплаты материальной помощи при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска является приказ руководителя, изданный на основании заявления работника.

4.3. Из экономии средств по фонду оплаты труда, образовавшейся в ходе исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения, может также оказываться дополнительная материальная помощь в размере одного должностного оклада:

- в связи с юбилейными датами 50-летием, 55-летием, 60-летием и каждые последующие пять лет;
- вступлением в брак;
- рождением ребенка;
- выходом работника на пенсию;
- смерти членов семьи (супругов, родителей, детей) на основании свидетельства о смерти и документов, подтверждающих степень родства;
- утраты личного имущества в результате пожара, кражи или стихийного бедствия на основании справок соответствующих органов (жилищно-коммунального хозяйства, внутренних дел, противопожарной службы и других с указанием размера нанесенного ущерба);
- тяжелого заболевания работника, острой необходимости проведения операций или приобретения лекарств, стоимостью, превышающей размер ежемесячной заработной платы работника на основании платежных

документов, подтверждающих стоимость операции или лекарственных средств.

Основанием для выплаты дополнительной материальной помощи является приказ руководителя, изданный на основании заявления работника.

4.4. Выплата дополнительной материальной помощи распространяется на руководителя учреждения и согласовываются с главным распорядителем бюджетных средств.

Приложение 1
к Положению о системе оплаты труда работников
муниципального автономного учреждения
физической культуры и спорта «Арена»
Приволжского муниципального района»

**Формирование годового фонда оплаты труда
МАУ ФКиС «Арена»**

1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке из бюджета Приволжского городского поселения в виде субсидии на исполнение муниципального задания (далее – средства местного бюджета), а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2. Средства для формирования фонда оплаты труда определяются исходя из количества профессий, должностей, предусмотренных штатным расписанием учреждения, и размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по каждой профессии, должности, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3. Плановый фонд оплаты труда работников учреждения включает:

3.1. Для директора учреждения:

а) размер оклада (должностного оклада);

б) выплат стимулирующего характера:

- за стаж работы (выслугу лет) в учреждении;
- за интенсивность и высокие результаты работы в размере 100% от оклада;

- за выполнение особо важных и срочных работ в размере 100% от оклада;

- за качество выполняемых работ в размере до 80% от оклада;

- ежемесячных премиальных выплат по итогам работы за месяц в размере 100% от оклада;

в) материальную помощь к отпуску.

3.2. Для руководителя центра тестирования ГТО учреждения:

а) размер оклада (должностного оклада);

б) выплат стимулирующего характера:

- за стаж работы (выслугу лет) в учреждении;
- за интенсивность и высокие результаты работы в размере 50% от оклада;

- за выполнение особо важных и срочных работ в размере 50% от оклада;

- за качество выполняемых работ в размере до 70% от оклада;

- ежемесячных премиальных выплат по итогам работы за месяц в размере 100% от оклада;

- в) материальную помощь к отпуску.

3.3. Для инструктора по физической культуре:

- а) окладный фонд, рассчитанный в соответствии со штатной численностью;

- б) выплат стимулирующего характера:

- за стаж работы (выслугу лет) в учреждении

- за интенсивность и высокие результаты работы в размере 80% от оклада;

- за выполнение особо важных и срочных работ в размере 90% от оклада;

- за качество выполняемых работ в размере до 70% от оклада;

- ежемесячных премиальных выплат по итогам работы за месяц в размере 100% от оклада;

- в) материальную помощь к отпуску.

3.4. Для работников учреждения:

- а) окладный фонд, рассчитанный в соответствии со штатной численностью;

- б) выплат компенсационного характера:

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

- за работу в ночное время;

- выплату за работу в выходные или нерабочие праздничные дни;

- в) выплат стимулирующего характера:

- за стаж работы (выслугу лет) в учреждении;

- г) доплату до доведения заработной платы работника до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством Российской Федерации;

- в) материальную помощь к отпуску.

4. При планировании объемов средств, необходимых на оплату работы в ночное время, выходные, нерабочие праздничные дни расчет производится только по должностям (профессиям), обеспечивающим непрерывный (круглосуточный) процесс деятельности учреждения:

- сторож;

- рабочий;

- уборщик.

6. Ответственность за формирование фонда оплаты труда учреждения несёт руководитель учреждения.

Приложение 2
к Положению о системе оплаты труда работников
муниципального автономного учреждения
физической культуры и спорта «Арена»
Приволжского муниципального района»

**1.1. Размеры минимальных окладов (должностных окладов),
ставок заработной платы по профессиональным квалификационным
группам и квалификационным уровням общепрофессиональных должностей
руководителей, специалистов и служащих
(Приказ Минздравсоцразвития от 29.05.2008 № 247н)**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Повышающий коэффициент по занимаемой	Оклад
1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	Делопроизводитель	1	3425
	Кассир		
2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	Администратор	1	3868
	Техник	1	2886

**1.2. Размеры минимальных окладов
по профессиональным квалификационным группам и
квалификационным уровням работников рабочих профессий
(Приказ Минздравсоцразвития от 29.05.2008 №248н)**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Повышающий коэффициент по занимаемой должности	Оклад
1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих	уборщик (уборщица), дворник, сторож, вахтер, рабочий, гардеробщица	1,00	2886
		1,04	
		1,09	

Приложение 3
к Положению
о системе оплаты труда работников
муниципального автономного учреждения
физической культуры и спорта «Арена»
Приволжского муниципального района»

**Размеры минимальных окладов (должностных окладов)
по должностям работников, не отнесенным к профессиональным
квалификационным группам**

Должности	Минимальный оклад в рублях
Директор	7398
Руководитель центра тестирования ГТО	6497
Инструктор-методист физкультурно-спортивных мероприятий	6497
Инструктор по физической культуре	5935

Приложение 4
к Положению
о системе оплаты труда работников
муниципального автономного учреждения
физической культуры и спорта «Арена»
Приволжского муниципального района»

**Порядок, условия и размеры выплат
компенсационного характера МАУ ФКиС «Арена»**

1. Выплаты компенсационного характера в МАУ ФКиС «Арена» состоят из:

а) выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными условиями труда, до 12 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за фактически отработанное в этих условиях время. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление выплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда прекращается;

б) выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, осуществляемых в порядке, предусмотренном статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации;

- выплат за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов), осуществляемых из расчета 35 процентов часовой ставки, оклада (должностного оклада), за каждый час работы в ночное время;

- выплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в порядке, предусмотренном статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации;

- выплат за сверхурочную работу, осуществляемых в порядке, предусмотренном статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

2. В случае использования при расчете выплат компенсационного характера часовой (дневной) ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) последняя определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов (дней) в году в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

Приложение 5
к Положению
о системе оплаты труда работников
муниципального автономного учреждения
физической культуры и спорта «Арена»
Приволжского муниципального района»

**Порядок, условия и размеры выплат
стимулирующего характера МАУ ФКиС «Арена»**

1. Размеры и условия установления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждения устанавливаются с учетом соответствующих нормативных правовых актов Российской Федерации, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми на основе показателей эффективности работы.

2. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре (в дополнительном соглашении к трудовому договору) с работниками учреждения.

3. Выплаты стимулирующего характера в МАУ ФКиС «Арена» устанавливаются в процентах к должностному окладу и состоят из:

- 3.1. выплат за интенсивность и высокие результаты работы;
- 3.2. выплат за выполнение особо важных и срочных работ;
- 3.3. выплат за качество выполняемых работ;
- 3.4. выплат за стаж работы (выслугу лет) в учреждении;
- 3.5. ежемесячных премиальных выплат по итогам работы за месяц.

4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы включают в себя:

- 4.1. сложность, интенсивность, специфику деятельности и напряженность работы;
- 4.2. количественные показатели работы;
- 4.3. обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы;
- 4.4. соблюдение базовых требований к качеству предоставления услуг, административных регламентов, стандартов, технологий к процедурам при выполнении работ (оказании услуг);
- 4.5. положительная оценка работы;
- 4.6. отсутствие обоснованных обращений (жалоб) на действия (бездействие) работника учреждения при выполнении работ (оказании услуг);
- 4.7. наличие высоких показателей оказываемых услуг.

5. Выплаты за выполнение особо важных и срочных работ включают в себя:

- 5.1. участие в выполнении важных работ, мероприятий;

5.2. соблюдение установленных сроков выполнения работ (оказания услуг);

5.3. качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с деятельностью учреждения.

6. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются:

6.1. за своевременность и полноту выполняемых обязанностей;

6.2. за соответствие качества выполняемой работы квалификационной категории и трудовым (должностным) обязанностям;

6.3. за личное участие в мероприятиях, проводимых учреждением;

6.4. за наличие положительных отзывов о работе;

6.5. по итогам работы учреждения;

6.6. за организацию и проведение официальных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий;

6.7. выполнение муниципального задания.

7. Выплаты за стаж работы (выслугу лет) в учреждении начисляется исходя из времени работы в учреждении. Стаж работы устанавливается приказом руководителя учреждения на основании трудовой книжки и других документов, подтверждающих периоды работы в учреждении:

- за выслугу лет до 3 (трех) лет – 5%;

- за выслугу лет от 3 (трех) до 5 (пяти) лет - 15%;

- за выслугу лет свыше 5 (пяти) лет - 30%.

В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной процентной надбавки, включается время работы в МАУ ФКиС «Арена».

8. Ежемесячные премиальные выплаты по итогам работы за месяц осуществляются за:

8.1. безупречное выполнение работником трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией в соответствующем периоде;

8.2. выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения.

9. Работникам, проработавшим неполное количество рабочих дней в месяце, ежемесячные премии выплачиваются пропорционально отработанному времени.

Приложение 5
к Положению
о системе оплаты труда работников
муниципального автономного учреждения
физической культуры и спорта «Арена»
Приволжского муниципального района»

**Порядок, условия и размеры разовых премиальных выплат
МАУ ФКиС «Арена»**

1. Под разовым премированием понимается выплата работникам премий – денежных сумм сверх размера заработной платы, включающей должностной оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты, доплаты до доведения заработной платы работникам до минимального размера оплаты труда.

2. Разовое премирование распространяется на всех работников, состоящих в трудовых отношениях с МАУ ФКиС «Арена» на основании заключенных трудовых договоров и работающих как по основному месту работы, так и по совместительству.

3. Разовое премирование вводится в целях усиления материальной заинтересованности работников в качественном выполнении работы, достижения лучших результатов деятельности, повышения профессионального уровня и укрепления трудовой дисциплины.

4. Разовое премирование работников является правом, а не обязанностью. Премия не является гарантированной или обязательной к начислению выплатой.

5. Разовое премирование осуществляется за счет средств экономии годового фонда оплаты труда, сформированного за счет средств местного бюджета, а также за счет средств, полученных от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности учреждения.

6. Разовое премирование может осуществляться в отношении работников:

6.1. по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год;

6.2. за качественное и оперативное выполнение других особо важных и срочных работ, разовых поручений руководителя;

6.3. за инициативу и применение в работе современных форм и методов организации труда;

6.4. качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;

6.5. в связи с государственными и профессиональными праздниками, знаменательными или профессиональными юбилейными датами.

7. Максимальным размером разовая премия не ограничена.

8. Премиальные выплаты по итогам работы учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

9. Премия не начисляется и не выплачивается за период, в котором произошли следующие события:

- нарушение порядка работы, предусмотренного правилами и инструкциями;
- искажения отчетности;
- неисполнение в установленные сроки правовых актов, планов мероприятий и поручений;
- за нарушение правил внутреннего трудового распорядка.

Работники лишаются премии полностью за прогулы (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течении всего дня независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течении рабочего дня (смены).

В случае привлечения к дисциплинарной и иной ответственности работники лишаются премий (полностью или частично) за тот период, в котором были обнаружены эти нарушения или поступили сообщения о них.

10. Выплата разовых премий производится на основании приказа руководителя МАУ ФКиС «Арена».