ПРИЛОЖЕНИЕ

к постановлению администрации Новотитаровского сельского

поселения Динского района

от 05.12.2023 № 1460

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения по физическому развитию и спорту Новотитаровского сельского поселения «Олимп»**

**I. Общие положения**

1. Настоящее положение об оплате труда разработано с учетом общего и особенного содержания их труда, в целях дифференцирования оплаты труда в зависимости от сложности, качества и результативности выполняемых работ, уровня образования и стажа работы по профессии.

2. Положение включает в себя:

- базовые размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ);

- размеры повышающих коэффициентов к окладам и иные выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера за счет источников финансирования;

- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера; - условия оплаты труда руководителей учреждения, его заместителя

3. Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Новотитаровского сельского поселения.

4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законодательством базового размера оплаты труда.

5. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

7. Должностной оклад подлежит округлению до целых единиц.

8. При увеличении (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, их размеры подлежат округлению до целых единиц.

9. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени.

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

11. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в требованиях к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку.

12. Заработная плата работников муниципального бюджетного учреждения по физическому развитию и спорту Новотитаровского сельского поселения «Олимп» (далее - работники) предельными размерами не ограничивается.

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

1. Оплата труда работников учреждения производится с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- государственных гарантий по оплате труда;

- минимальных окладов (должностных окладов) заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

- перечня видов выплат компенсационного характера;

- перечня видов выплат стимулирующего характера;

2. Размеры окладов (должностных окладов) работников определяются руководителем учреждения на основе требований к их профессиональной подготовке и уровню квалификаций, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп) (далее - ПКГ) с учетом сложности и объема выполняемой работы, но не менее, чем утвержденные минимальные размеры окладов (должностных окладов) по ПКГ.

3. На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель учреждения самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады) с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к минимальному окладу (должностному окладу) заработной платы, установленному по ПКГ, образует новый оклад. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) и повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) по профессиональным квалификационным группам работников физической культуры и спорта

4. Должностные размеры окладов работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с таблицей № 1:

Таблица № 1

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должности (профессии) | Размер месячного базового оклада |
| 1. | Директор | 7564 |
| 2. | Помощник директора | 6048 |
| 3. | Инструктор по спорту | 6381 |
| 4. | Рабочий | 5272 |

5. Оплата труда работников учреждений физической культуры и спорта Новотитаровского сельского поселения, производится с учетом установления работникам повышающих коэффициентов к окладам:

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу за стаж работы, выслугу лет;

повышающий коэффициент к окладу за качество выполняемых работ.

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

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

6. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда. Предельные размеры стимулирующей надбавки – персональный повышающий коэффициент (300%) согласно приложения № 3.

7. Повышающий коэффициент к окладу за стаж работы, выслугу лет - устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в федеральных, государственных и муниципальных учреждениях дополнительного образования детей спортивной направленности, учреждениях физической культуры и спорта, федеральных, региональных и муниципальных органах исполнительной власти в области физической культуры и спорта и других образовательных учреждениях. Рекомендуемые размеры:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 0,05; при выслуге лет от 3 до 5 лет - 0,10; при выслуге лет от 5 до 10 лет - 0,15. при выслуге лет от 10 до 15 лет - 0,20; при выслуге лет от 15 до 20 лет - 0,25; при выслуге лет свыше 20 лет - 0,30.

Повышающий коэффициент к окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается всем работающим по профессиям рабочих, в зависимости от стажа работы в учреждении.

Повышение персонального повышающего коэффициента к окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

8. Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности направленных учреждением на оплату труда работников.

Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения, может быть предусмотрено установление к окладам работников повышающих коэффициентов и стимулирующих надбавок:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;

- повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство;

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени (квартал, год) в течение соответствующего календарного года. Применение всех повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

**III. Размеры выплат стимулирующего характера и порядок их установления**

1. К окладу предусмотрены следующие стимулирующие надбавки:

- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

- стимулирующая надбавка за выслугу лет;

- стимулирующая надбавка за качество выполнения работ.

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

К окладу руководителя учреждения стимулирующая надбавка устанавливается распоряжением администрации - по представлению главы поселения.

2. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам из числа персонала.

Надбавка может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается сроком не более 1 календарного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Предельный размер надбавки установлен в соответствии с таблицей № 1:

Таблица № 1

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должности (профессии) | Предельный размер надбавки |
| 1. | Директор | 37436 |
| 2. | Помощник директора | 28452 |
| 3. | Инструктор по спорту | 23090 |
| 4. | Рабочий | 13970 |

**IV. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения**

1. Заработная плата руководителя учреждения состоит из должностного оклада и выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором согласно Таблице №1.

2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения в процентах к должностному окладу предусмотренные статьей 6 настоящего Положения, если иное не определено федеральным законодательством, законодательством Краснодарского края, муниципальными правовыми актами Новотитаровского сельского поселения.

3. Руководителю учреждения могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные статьями 3 и 4 настоящего Положения, размеры которых зависят от выполнения показателей эффективности работы учреждения. Руководителю выплаты предоставляются на основании распоряжения администрации Новотитаровского сельского поселения.

4. Премирование руководителя учреждения может осуществляться по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения и устанавливаются распоряжением администрации Новотитаровского сельского поселения.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей, инициатива, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда;

- качественная подготовка, проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения, (участие в районных, краевых мероприятиях, конкурсах, выставках). Премирование руководителя учреждения может производиться с учетом результатов деятельности учреждения.

Премия по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год выплачивается в пределах бюджетных ассигнований.

**V. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников**

1. По решению руководителя учреждения на срок до 1 года работникам из числа служащего персонала, имеющим большой опыт профессиональной работы, высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание общественности и пользователей, могут быть установлены индивидуальные условия оплаты труда.

Индивидуальные условия оплаты труда могут быть установлены работникам, принимаемым на работу на срок до 1 года для выполнения административных функций или проведения хозяйственных работ, если оплата по соответствующей должности не предусмотрена положением об оплате труда работников учреждения.

2. Индивидуальные условия оплаты труда (размер оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также условия их применения) определяются по соглашению сторон трудовым договором.

**VI. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

1. Оплата труда работников учреждения, занятых на работах с особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Краснодарского края, утвержденным высшим органом исполнительной власти Краснодарского края, работникам могут быть осуществлены выплаты компенсационного характера следующих видов:

1.1 за работу в сельской местности;

1.2 за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- при выполнении работ различной квалификации;

- за совмещение должностей;

- за расширение зон обслуживания;

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

2. Специалистам учреждения устанавливается выплата за работу в сельской местности.

Размер выплаты - 25% от оклада.

Применение выплаты за работу в сельской местности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

3. Размер доплат за выполнение работ различной квалификации, за совмещение профессией (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4. Согласно [статье 188](https://municipal.garant.ru/document/redirect/12125268/188) Трудового кодекса РФ, при использовании работником с согласия или ведома работодателя и в его интересах личного имущества работнику выплачивается компенсация за использование, износ (амортизацию) инструмента, личного транспорта, оборудования и других технических средств и материалов, принадлежащих работнику, а также возмещаются расходы, связанные с их использованием. Размер возмещения расходов определяется соглашением сторон трудового договора, выраженным в письменной форме.

**VII. Порядок и условия премирования работников учреждения**

1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут быть установлены премии:

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

- премия за качество выполняемых работ;

- премия за выполнение особо важных и срочных работ;

- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Решение о назначении конкретной премии принимает руководитель учреждения (директор).

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения (директора) в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

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

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- отсутствие дебиторской и кредитной задолженности;

- участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий;

- другие показатели.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца - премия по итогам работы за месяц ему не выплачивается.

2. Премия за качество выполненных работ выплачивается работникам

единовременно в размере до 5 окладов при:

- поощрении Президентом РФ и Правительством РФ, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;

- присвоении почетных званий РФ и Краснодарского края, награждении знаками отличия РФ;

- награждении орденами и медалями РФ и Краснодарского края;

4. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

5. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно. При премировании учитывается:

- интенсивность и напряженность работы;

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

6. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

**VIII. Штатное расписание**

1. Штатное расписание муниципального бюджетного учреждения по физическому развитию и спорту Новотитаровского сельского поселения «Олимп» формируется и утверждается руководителем учреждения в пределах выделенного фонда оплаты труда.

2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения.

3. В штатном расписании указывается должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные выплаты, установленные [законодательством](garantF1://12025268.5) и нормативными актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

4. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных Учредителем.

**Другие вопросы оплаты труда.**

1. Годовой фонд оплаты труда формируется из расчета: 12 месячных фондов оплаты труда.

Месячный фонд оплаты труда определяется из следующих выплат: должностной оклад работников, стимулирующая выплата – персональный повышающий коэффициент, стимулирующая надбавка за выслугу лет, компенсационная выплата за работу в сельской местности. Все остальные выплаты стимулирующего и компенсационного характера, а также премирование руководителя и работников осуществляются только из экономии средств, выделенных на оплату труда.

2. В случае задержки выплаты работникам заработной платы руководитель и иные должностные лица учреждения несут ответственность в соответствии с [Трудовым кодексом](https://municipal.garant.ru/document/redirect/12125268/0) РФ и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Работник, отсутствующий в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от руководителя учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

2. Из фонда оплаты труда учреждения работникам может быть выплачена материальная помощь.

Решение о ее выплате и конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

3. В штат учреждения могут вводиться должности, включенные в профессиональные квалификационные группы должностей работников других отраслей, при условии выполнения работниками учреждения соответствующих видов работ.

По должностям служащих, общих профессий рабочих размеры окладов и размеры повышающих коэффициентов, и иные выплаты стимулирующего характера за счет всех источников финансирования, которые не определены настоящим Положением, устанавливаются согласно Положения утвержденного руководителем учреждения.

Начальник финансово-экономического отдела А.А. Кожевникова