**АДМИНИСТРАЦИЯ проект**

**КАШИРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА**

**ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

От \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_№\_\_\_\_\_\_

 с. Каширское

**Об утверждении положения об оплате труда работников**

**муниципального казенного учреждения**

**«Центр развития физической культуры и спорта»**

**Каширского муниципального района**

 В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ; Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273 – ФЗ; Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», **постановляю:**

1. Утвердить Положение об оплате труда работников МКУ «Центр развития физической культуры и спорта» Каширского муниципального района (Приложение № 1).

2. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на руководителя отдела по делам культуры и спорта К.О. Корабейникова.

Глава администрации

Каширского муниципального района И.П. Пономарев

Приложение № 1

к постановлению администрации

Каширского муниципального района

Воронежской области

от \_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г. №\_\_\_\_\_\_

**положение**

**об оплате труда работников муниципального казенного учреждения**

**«Центр развития физической культуры и спорта»**

**Каширского муниципального района**

 **1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Центр развития физической культуры и спорта» Каширского муниципального района Воронежской области (далее – Положение) разработано в целях определения порядка оплаты труда, размеров окладов (должностных окладов), размеров и условий установления выплат компенсационного и стимулирующего характера муниципального казенного учреждения «Центр развития физической культуры и спорта» Каширского муниципального района (далее – Учреждение) за счет средств бюджета Каширского муниципального района.

1.2. Положение разработано в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений, примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта городского округа город Воронеж, иных нормативных правовых актов Российской Федерации, Воронежской области, Каширского муниципального района регулирующих трудовые правоотношения, взаимосвязи заработной платы каждого работника и его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения максимальным размером, мнения представительного органа работников учреждения.

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

1.3.1. Размеры должностных окладов (далее – оклады) работников Учреждения.

1.3.2. Размеры и условия выплат компенсационного характера.

1.3.3. Размеры и условия выплат стимулирующего характера.

1.4. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников Учреждения за счет средств местного бюджета.

1.5. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается в соответствии с трудовым законодательством, настоящим Положением и с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (далее - ETKC), Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональных стандартов.

1.6. Заработная плата работников Учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе штатного расписания, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. Минимальная заработная плата работников Учреждения не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

1.9. Для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д. в составе средней заработной платы учитываются все предусмотренные настоящим Положением выплаты, в том числе премии, и иные выплаты стимулирующего и компенсирующего характера.

1.10. Условия оплаты труда, включая размер оклада по должности, а также выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.11. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема бюджетного финансирования и средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

1.12. При формировании фонда оплаты труда учитываются:

- суммы средств, направляемые для выплаты окладов;

- суммы средств, направленные для выплаты материальной помощи;

- суммы средств, направленные для выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.13. Ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы несет руководитель учреждения.

**2. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения**

2.1. Положение включает в себя:

- размеры должностных окладов для работников, отнесенных к категории административно – управленческий персонал (далее - АУП): директор и заместитель директора Учреждения;

- размеры повышающих коэффициентов к окладам для работников, отнесенных к категории АУП – директор, заместитель директора Учреждения;

- размеры окладов (ставок) для работников Учреждения отнесенных к категории квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта (далее – инструктор по спорту), согласно профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера работников Учреждения;

- выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера за счет районного бюджета и критерии их установления;

- условия оплаты труда директора и заместителя директора Учреждения, инструкторов по спорту и младшего обслуживающего персонала (далее – МОП).

2.2. Оплата труда работников Учреждения состоит из:

 - оклада (должностного оклада);

 - выплат компенсационного характера;

 - выплат стимулирующего характера;

 - дополнительных выплат, установленных настоящим положением.

2.3. Работникам Учреждения устанавливаются следующие размеры окладов:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование должностей | Должностной оклад, рублей |
| 1. | Директор | 28490 |
| 2. | Заместитель директора | 19943 |
| 3. | Инструктор по спорту | 18610 |
| 4. | Заведующий хозяйством | 22440 |
| 5. | Сторож | 22440 |
| 6. | Уборщик производственных и служебных помещений | 22440 |
| 7. | Медицинская сестра | 22440 |
| 8. | Рабочий по комплексному обслуживанию помещений | 22440 |

2.4. Должностной оклад заместителя директора Учреждения устанавливается на 30 процентов ниже должностного оклада директора Учреждения.

2.5. Должностные оклады инструкторов по спорту устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей.

2.6. Размеры окладов индексируются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, правовыми актами органов государственной власти Воронежской области, правовыми актами администрации Каширского муниципального района

 2.7. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения по согласованию с Учредителем и включает в себя все должности работников Учреждения.

 2.8. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

 2.9. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работника учреждения устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

 Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер доплаты работникам, получающим оклад (должностной оклад), составляет не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

 По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

3.1. Выплаты компенсационного характера производятся на основании приказов Учреждения в пределах фонда оплаты труда работников в виде процентной надбавки к окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством или иными нормативными правовыми актами.

3.2. Выплаты компенсационного характера (доплаты, надбавки) устанавливаются в процентах к окладу работника или в абсолютных размерах при наличии оснований для их выплаты.

3.3. Условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются трудовым договором, в котором указываются наименование выплаты, ее размер, а также факторы, обусловливающие получение выплаты.

3.4. Работникам отнесенным к категории АУП и инструкторам по спорту, работающим на селе, установленные должностные оклады повышаются на 25 процентов.

**4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

4.1. Выплаты стимулирующего характера для работников Учреждения определяются в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности и результативности работы, определяемых в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг.

4.2. Осуществление выплат стимулирующего характера конкретизируются трудовым договором, в котором указываются наименование выплаты, условия получения выплаты, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, а также периодичность и размер выплаты.

4.3. В целях стимулирования (поощрения) работников Учреждения введены следующие выплаты стимулирующего характера:

1) для инструктора по спорту - надбавка за квалификационную категорию (высшая, первая, вторая);

2) надбавка за интенсивность и высокие результаты работы (устанавливается для директора и заместителя директора Учреждения);

3) надбавка за специальное звание;

4) надбавка за подготовку высококвалифицированных спортсменов;

5) премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год);

6) премиальные выплаты за выполнение особо важных и ответственных работ.

7) единовременные денежные выплаты:

- в связи с юбилейными датами работников (50, 55, 60, 65 лет со дня рождения и каждые последующие пять лет);

- в связи с профессиональным праздником и установленными трудовым законодательством праздничными днями;

8) ежегодная материальная помощь к оплачиваемому отпуску при наличии ФОТ (директор, заместитель директора);

9) надбавка за стаж работы.

4.3.1. Надбавка за квалификационную категорию может устанавливаться в целях стимулирования к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетентности в следующих размерах:

- при наличии второй квалификационной категории - 5 процентов от должностного оклада;

- при наличии первой квалификационной категории - 10 процентов от должностного оклада;

- при наличии высшей квалификационной категории - 15 процентов от должностного оклада.

Квалификационная категория указанных работников учреждения учитывается при работе по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

4.3.2. Конкретный процент выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы в размере до 100 % от оклада (должностного оклада) в зависимости от интенсивности работы, достижения целевых показателей и может быть изменена в рамках периода: квартал, год.

4.3.3. Надбавка за специальное звание, начинающееся со слова «Заслуженный» , может устанавливаться работникам физической культуры и спорта, медицинским и фармацевтическим работникам, имеющим специальное звание, в размере 10 процентов от должностного оклада.

Надбавка устанавливается по одному из оснований со дня представления в учреждение документа о присвоении специального звания.

4.3.4. Надбавка за подготовку высококвалифицированных спортсменов может устанавливаться инструкторам по спорту за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса и участие в подготовке высококвалифицированных спортсменов.

Локальным нормативным актом, принимаемым учреждением с учетом мнения представительного органа работников, осуществляется конкретизация оснований для выплаты указанной надбавки.

4.3.5. Премия по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год) выплачивается работнику Учреждения в процентах к должностному окладу работника или в абсолютных размерах и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

Конкретный размер премии определяется директором Учреждения.

4.3.6. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ, активное участие в общественной жизни коллектива учреждения устанавливается в процентах к должностному окладу работника Учреждения или в абсолютных размерах и максимальными размерами для конкретного работника не ограничивается.

Конкретный размер премии определяется директором Учреждения

4.3.7. В связи с юбилейными датами работников (50, 55, 60, 65 лет со дня рождения) может выплачиваться премия, размер которой зависит от общего стажа работы в Учреждении не более 2 должностных окладов.

4.3.8. Выплаты за стаж работы устанавливается приказом Учреждения в зависимости от достижения трудового стажа в следующих размерах от оклада:

|  |  |
| --- | --- |
| при стаже работы | в процентах от должностного оклада |
| от 5 лет до 10 лет | 10 % |
| от 10 лет до 15 лет | 15 % |
| от 15 лет до 20 лет | 20 % |
| от 20 лет до 25 лет | 25 % |
| свыше 25 лет | 30 % |

Стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за общий трудовой стаж, определяется директором Учреждения, на основании трудовой книжки, в соответствии с правилами исчисления общего трудового стажа.

4.4. При осуществлении выплат стимулирующего характера должны учитываться:

- объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

- предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

- адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

- своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;

- справедливость - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику;

- прозрачность - принятие решений о выплатах и их размерах с учетом мнения представительного органа работников.

4.5. Премирование не осуществляется или осуществляется частично при следующих нарушениях:

- при не достижении критериев и показателей, характеризующих результаты и качество труда;

- при невыполнении или несвоевременном выполнении приказов и распоряжений, других локальных нормативных актов;

- при обоснованных жалобах участников образовательного процесса на нарушение работником норм педагогической этики, правил поведения и работы с обучающимися, а также на низкое качество обучения, подтверждённые результатами проведённого служебного расследования (проверки);

- при отказе от участия вмероприятиях, проводимых в соответствии с планом работы учреждения.

**5. Выплаты социального характера**

5.1. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам Учреждения может оказываться материальная помощь при представлении подтверждающих документов и наступлении особых случаев:

5.1.1. При рождении ребенка выплачивается единовременная материальная помощь в размере двух должностных окладов.

5.1.2. В случае смерти близких родственников (родители, муж, жена, дети, родные брат, сестра) ему выплачивается единовременная материальная помощь в размере двух должностных окладов.

5.1.3. Выплата материальной помощи работнику Учреждения оформляется приказом директора МКУ «Центр развития физической культуры и спорта».

5.1.4. Выплата материальной помощи директору Учреждения оформляется приказом отдела по делам культуры и спорта администрации Каширского муниципального района.

**6. Иные выплаты**

6.1. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам на основании личного заявления и подтверждающих документов на основании правового акта работодателя может производиться единовременное денежное поощрение работников за получение знака отличия ГТО в следующих размерах:

- за золотой знак отличия ГТО – два должностных оклада;

- за серебряный знак отличия ГТО – один должностной оклад;

- за бронзовый знак отличия ГТО – 50 процентов должностного оклада.

6.2. Решение о выплате единовременного денежного поощрения принимает директор учреждения.

**7.** **Условия оплаты труда директора и заместителя директора Учреждения**

7.1. Заработная плата директора и заместителя директора Учреждения формируется из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного характера, стимулирующих выплат и рассчитывается по следующей формуле:

**Зпр = Одр+К+Ср, где:**

**Зпр** – заработная плата директора (заместителя директора) Учреждения;

**Одр** – оклад (должностной оклад) директора (заместителя директора) Учреждения;

**К** - выплаты компенсационного характера (0,25 % - за работу в сельской местности);

**Ср** – стимулирующая выплата директора (заместителя директора) Учреждения за интенсивность и высокие результаты работы.

7.2. Оклад (должностной оклад) директора и заместителя директора Учреждения устанавливается в соответствии с разделом 2 настоящего Положения.

7.3. На директора и заместителя директора учреждения, распространяются размеры и виды выплат компенсационного характера, предусмотренные настоящим Положением.

7.4. Конкретный процент выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы директору Учреждения устанавливается приказом отдела по делам культуры и спорта администрации Каширского муниципального района в размере от 50 до 100 % от оклада (должностного оклада) в зависимости от интенсивности работы, достижения целевых показателей и может быть изменена в рамках периода: квартал, год.

7.5. Конкретный процент выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы заместителя директора Учреждения устанавливается приказом по Учреждению в размере до 100 % от оклада (должностного оклада) в зависимости от интенсивности работы, достижения целевых показателей и может быть изменена в рамках периода: квартал, год.

7.6. Премирование директора Учреждения производится согласно приказу руководителя отдела по делам культуры и спорта администрации Каширского муниципального района Воронежской области, по результатам оценки итогов работы учреждения за соответствующий отчетный период (месяц, квартал, год) с учетом выполнения целевых показателей деятельности Учреждения, личного вклада в осуществление основных задач и функций, определенных уставом Учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором, и критериев условий осуществления премирования включенных в трудовой договор, при наличии экономии фонда оплаты труда.

7.7. Премирование заместителя директора Учреждения производится приказом по Учреждению, за подписью директора Учреждения, по результатам оценки итогов работы за соответствующий отчетный период (месяц, квартал, год) с учетом выполнения целевых показателей деятельности, личного вклада в осуществление основных задач и функций, определенных уставом Учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором, и критериев условий осуществления премирования включенных в трудовой договор, при наличии экономии фонда оплаты труда.

**8. Условия оплаты труда инструктора по спорту**

8.1. Заработная плата инструктора по спорту формируется из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного характера, стимулирующих выплат и рассчитывается по следующей формуле:

**Зпр = Одр+К+Ср, где:**

**Зпр** – заработная плата инструктора по спорту;

**Одр** – оклад (должностной оклад) плата инструктора по спорту;

**К** - выплаты компенсационного характера (0,25 % - за работу в сельской местности);

**Ср** – стимулирующая плата инструктора по спорту за интенсивность и высокие результаты работы.

7.2. Оклад (должностной оклад) инструктора по спорту устанавливается в соответствии с разделом 2 настоящего Положения.

7.3. На инструктора по спорту распространяются размеры и виды выплат компенсационного характера, предусмотренные настоящим Положением.

7.4. Конкретный процент выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы плата инструктора по спорту устанавливается приказом Учреждения в размере до 100 % от оклада (должностного оклада) в зависимости от интенсивности работы, достижения целевых показателей и может быть изменена в рамках периода: квартал, год.

7.5. Конкретный процент выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы плата инструктора по спорту устанавливается приказом по Учреждению в размере до 100 % от оклада (должностного оклада) в зависимости от интенсивности работы, достижения целевых показателей и может быть изменена в рамках периода: квартал, год.

7.6. Премирование директора Учреждения производится согласно приказу руководителя отдела по делам культуры и спорта администрации Каширского муниципального района Воронежской области, по результатам оценки итогов работы учреждения за соответствующий отчетный период (месяц, квартал, год) с учетом выполнения целевых показателей деятельности Учреждения, личного вклада в осуществление основных задач и функций, определенных уставом Учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором, и критериев условий осуществления премирования включенных в трудовой договор, при наличии экономии фонда оплаты труда.

7.7. Премирование заместителя директора Учреждения производится приказом по Учреждению, за подписью директора Учреждения, по результатам оценки итогов работы за соответствующий отчетный период (месяц, квартал, год) с учетом выполнения целевых показателей деятельности, личного вклада в осуществление основных задач и функций, определенных уставом Учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором, и критериев условий осуществления премирования включенных в трудовой договор, при наличии экономии фонда оплаты труда.

**9. Условия оплаты труда младшего обслуживающего персонала**

 9.1. Ставка заработной платы сотрудников, относящихся к категории МОП:

- заведующий хозяйством;

- сторож;

- уборщик производственных и служебных помещений;

- медицинская сестра;

- рабочий по комплексному обслуживанию помещений,

 устанавливается в соответствии с пунктом 2 настоящего Положения.

 9.2. Премирование сотрудников, относящихся к категории МОП, производится приказом по Учреждению, за подписью директора Учреждения, по результатам оценки итогов работы за соответствующий отчетный период (месяц, квартал, год) с учетом выполнения целевых показателей деятельности, выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором, и критериев условий осуществления премирования включенных в трудовой договор, при наличии экономии фонда оплаты труда.

**10. Другие вопросы оплаты труда работников**

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

10.2. Руководитель в пределах фонда оплаты труда в соответствии со статьей 59 ТК РФ имеет право заключать срочные трудовые договоры для:

* выполнения временных (до двух месяцев) работ;
* выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
* для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением объема оказываемых услуг.