|  |  |
| --- | --- |
|  | УТВЕРЖДЕНО  постановлением  администрации Суровикинского  муниципального района  от № |

Положение

об оплате труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта Суровикинского муниципального района Волгоградской области

1. **Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со [статьями 144](consultantplus://offline/ref=E6B10E792BBCA3238BA8B80A9F606CE82D4FDAFA40068A7F32099F1FE393D8E48BDBE5F8B0109494119FE8CD916280731F4ABA5342MFA5J) и [145](consultantplus://offline/ref=E6B10E792BBCA3238BA8B80A9F606CE82D4FDAFA40068A7F32099F1FE393D8E48BDBE5FCBB1199CB148AF9959C6B976C1F55A65140F7MAA1J) Трудового кодекса Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Волгоградской области, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение предусматривает единую систему оплаты труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта Суровикинского муниципального района Волгоградской области (далее именуются - учреждения) и включает в себя:

общие положения;

основные условия оплаты труда работников учреждений;

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

другие вопросы оплаты труда.

* 1. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами Волгоградской области, настоящим Положением, и включает размеры должностных окладов, ставок, а также выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера.

1.4. Заработная плата работников учреждений включает должностные оклады (ставки), выплаты компенсационного характера (доплаты и надбавки компенсационного характера), в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплаты стимулирующего характера (доплаты и надбавки стимулирующего характера, систему премирования), определенные в соответствии с настоящим Положением и действующим трудовым законодательством, локальным нормативным актом учреждения.

1.5. Оплата труда работников учреждений осуществляется в пределах фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

Фонд на оплату труда работников учреждений формируется на календарный год за счет средств бюджета муниципального района.

1.6. Индексация заработной платы работников учреждений осуществляется в соответствии с постановлением администрации района.

При индексации (увеличении) размеров окладов (должностных окладов) их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

1.7. Оплата труда работников учреждений, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, осуществляется пропорционально отработанному времени.

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

1.8. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством.

1.9. Условия оплаты труда работников учреждений, в том числе должностных окладов (ставок), выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера, устанавливаются трудовым договором.

1.10. Продолжительность рабочего времени работников спорта устанавливается, исходя из 40 часов в неделю. При работе по совместительству до 20 часов в неделю.

1.11. Для работников спорта, должности которых не включены в профессиональные квалификационные группы должностей работников учреждений в области физической культуры и спорта (далее именуются – ПКГ), устанавливается должностной оклад из расчета продолжительности рабочего времени 40 часов в неделю.

Для работников спорта, должности которых включены в ПКГ, устанавливается ставка заработной платы за норму часов непосредственно тренерской работы (тренерской нагрузки) 24 часа в неделю.

В рабочее время тренеров, осуществляющих спортивную подготовку, включается тренерская работа, индивидуальная работа со спортсменами, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами спортивных и иных мероприятий, проводимых со спортсменами, участие в работе коллегиальных органов управления учреждением.

За тренерскую работу, выполняемую работником с письменного согласия выше или ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплату производить пропорционально фактически определенному объему выполненной тренерской работы.

Для тренеров – преподавателей, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам в области физической культуры и спорта, устанавливается ставка заработной платы за норму часов непосредственно тренерской работы (тренерской нагрузки) 18 часов в неделю.

1.12. Норма часов тренерской работы за ставку заработной платы устанавливается в астрономических часах.

1.13. Под тренерской нагрузкой работников спорта, должности которых включены в ПКГ, понимается непосредственно тренерская работа, выполняемая во взаимодействии со спортсменами по видам деятельности, установленным программой спортивной подготовки (индивидуальным планом подготовки), в соответствии с требованиями федеральных стандартов спортивной подготовки по видам спорта.

Объем тренерской нагрузки рекомендуется определять ежегодно на начало тренировочного периода (спортивного сезона), исходя из программ спортивной подготовки, а также с учетом расписания тренировочных занятий, утверждаемых приказом учреждения.

Объем тренерской нагрузки, установленной на начало тренировочного периода (спортивного сезона), не может быть изменен в текущем году (тренировочном периоде, спортивном сезоне) по инициативе работодателя, за исключением ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по планам спортивной подготовки, расписаниям тренировочных занятий, сокращением количества спортсменов, групп.

Объем тренерской нагрузки, установленной работнику, указывается в трудовом договоре.

Об изменениях объема тренерской нагрузки (увеличения и снижения), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель уведомляет работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема тренерской нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

1.14. У работников спорта, должности которых включены в ПКГ, максимальный объем тренерской нагрузки не может превышать 36 часов в неделю.

1.15. Руководитель учреждения несет ответственность за своевременность и полноту начисления оплаты труда работников в соответствии с настоящим Положением.

1. **Основные условия оплаты труда работников учреждений**

**2.1. Общие требования**

2.1.1. Размеры базовых окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

ПКГ должностей работников муниципальных учреждений установлены в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Размеры базовых окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных учреждений, должности (профессии) которых не отнесены к ПКГ, устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

2.1.2. Конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных учреждений устанавливаются руководителем муниципального учреждения с учетом:

а) размеров базовых окладов (ставок), установленных в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению;

б) требованию к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.1.3. Конкретный размер оклада (должностного оклада) по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы, (за исключением руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера, тренеров и тренеров-преподавателей), не может быть ниже минимального размера оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня», установленного законом Волгоградской области от 06 марта 2009г. №1862-ОД «Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области» (далее именуется – Закон №1862-ОД), и не может превышать размера указанного минимального размера оклада (ставки) более чем в 10 раз, если иное не предусмотрено федеральными законами и иными правовыми нормативными актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере, законами Волгоградской области, нормативными правовыми актами Администрации Волгоградской области.

Конкретный размер оклада (ставки) тренеров и тренеров-преподавателей не может быть ниже 250 процентов и не может превышать 1000 процентов минимального размера оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня», установленного Законом №1862-ОД.

Минимальный размер оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня», установленный Законом №1862-ОД, применяется с учетом индексации окладов (должностных окладов) работников учреждений (в том числе указанной профессиональной квалификационной группы), проведенной после его установления.

**2.2. Порядок определения ставок по должностям тренера, тренера-преподавателя**

2.2.1. Конкретные размеры ставок по должностям тренера, тренера – преподавателя (далее именуются тренеры, включенные в ПКГ), устанавливаются руководителем учреждения исходя из размеров базовых ставок, установленных приложением 1 к настоящему Положению, и используются при установлении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.2.2. Конкретный размер ставки тренера, включенного в ПКГ, определяется пропорционально времени непосредственной тренерской нагрузки, установленной в трудовом договоре.

За тренерскую работу, выполняемую работником с письменного согласия выше или ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплату производить пропорционально фактически определенному объему выполненной тренерской работы.

2.2.3. Месячная заработная плата тренеров, включенных в ПКГ, без учета компенсационных и стимулирующих выплат, определяется путем умножения ставки заработной платы на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную норму часов тренерской работы в неделю.

2.2.4. Заработная плата тренерам, включенным в ПКГ устанавливается при тарификации и выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.2.5. Тарификация тренеров, включенных в ПКГ, осуществляющих спортивную подготовку, проводится не реже одного раза за календарный (финансовый) год, тарификационные списки утверждаются руководителем муниципального учреждения по согласованию с учредителем.

2.2.6. Порядок и условия почасовой оплаты труда.

Почасовая оплата труда тренеров, включенных в ПКГ муниципального учреждения применяется при оплате часов, выполненных в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам работников, продолжавшегося не более двух месяцев.

2.2.7. Размер почасовой оплаты труда определяется в следующем порядке:

Размер оплаты за один час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), (ставки) работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов работы в неделю, установленной по занимаемой должности, на количество рабочих дней в году при пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

**2.3.** **Условия оплаты труда тренерского состава**

2.3.1. Заработная плата тренеров, включенных в ПКГ в муниципальном учреждении физкультурно – спортивной направленности, рассчитанная из ставки заработной платы, рассчитывается по формуле:

ЗП= Об\*V+Кв+Св, где

ЗП – заработная плата работника;

Об – базовый оклад, ставка заработной платы тренера, установленные в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению;

V- объем выполняемой нагрузки, количество ставок;

Кв – компенсационные выплаты;

Св – стимулирующие выплаты.

**2.4 Условия оплаты труда прочих работников муниципального учреждения**

2.4.1. Оплата труда (заработная плата) прочих работников муниципального учреждения осуществляется в соответствии с заключенным трудовым договором.

2.4.2. Оплата труда (заработная плата) прочих работников муниципального учреждения включает в себя:

- базовый оклад (должностной оклад);

- компенсационные выплаты;

- стимулирующие выплаты.

2.4.3. Базовые размеры окладов (должностных окладов) прочих работников муниципального учреждения устанавливаются работодателем в соответствии с квалификационным уровнем согласно Приложению № 1 к настоящему Положению.

2.4.4. Заработная плата прочих работников муниципального учреждения рассчитывается по формуле:

ЗП= Об+ Кв + Св, где:

ЗП – заработная плата работника;

Об – базовый оклад (должностной оклад) работника в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению;

Кв – компенсационные выплаты;

Св – стимулирующие выплаты.

1. **Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**
   1. К выплатам компенсационного характера работникам учреждений (за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера) относятся:
      1. Выплаты работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет четыре процента оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размер повышения оплаты труда работников учреждений, занятых на работах с вредными условиями труда (3 класс), устанавливается по следующей шкале:

подкласс 3.1 - четыре процента оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.2 – до шести процентов оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.3 – до восьми процентов оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.4 – до десяти процентов (включительно) оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда;

Повышение оплаты труда для работников учреждений, занятых на работах с опасными условиями труда (4 класс), устанавливается в размере 24 процентов оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

В случае если отраслевым (межотраслевым) соглашением повышение оплаты труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установлено в большем размере, то размер данного повышения оплаты труда устанавливается в размерах, определенных отраслевым (межотраслевым ) соглашением.

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу настоящих Общих требований при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью установления класса (подкласса) условий труда на рабочих местах и оснований применения выплаты компенсационного характера.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то указанная выплата не производится.

* + 1. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.1.2.1. Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со [статьей 150](consultantplus://offline/ref=11C0C79B855424D3BBF22F5044AB4DFAACC320A90B6AE57FD58131B14CE28E68C34EEF31B9129CEF087CE9B3A6E095750E1F7AA8B205368FnCw2F) Трудового кодекса Российской Федерации.

3.1.2.2. Оплата труда за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со [статьей 151](consultantplus://offline/ref=11C0C79B855424D3BBF22F5044AB4DFAACC320A90B6AE57FD58131B14CE28E68C34EEF37B91B9EB25833E8EFE2B38674091F79A9AEn0w7F) Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы производятся за выполнение работы по вакантной должности в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке работника учреждения, которому производится доплата, за счет и пределах фонда оплаты труда по указанной вакантной должности.

3.1.2.3. Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки временно отсутствующего работника.

3.1.2.4. Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со [статьей 152](consultantplus://offline/ref=11C0C79B855424D3BBF22F5044AB4DFAACC320A90B6AE57FD58131B14CE28E68C34EEF37B8109EB25833E8EFE2B38674091F79A9AEn0w7F) Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

3.1.2.5. Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со [статьей 153](consultantplus://offline/ref=11C0C79B855424D3BBF22F5044AB4DFAACC320A90B6AE57FD58131B14CE28E68C34EEF37B8179EB25833E8EFE2B38674091F79A9AEn0w7F) 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 оклад (должностной оклад), - в размере 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 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.

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

3.1.2.6. Оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии со [статьей 154](consultantplus://offline/ref=11C0C79B855424D3BBF22F5044AB4DFAACC320A90B6AE57FD58131B14CE28E68C34EEF31B91395E6017CE9B3A6E095750E1F7AA8B205368FnCw2F) Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет от 20 до 40 процентов оклада (должностного оклада), ставки за каждый час работы в ночное время.

* + 1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), не образуют новый оклад (должностной оклад) и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера, если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, законодательством Волгоградской области.

Определение конкретных размеров соответствующих выплат компенсационного характера осуществляется учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Конкретные виды выплаты компенсационного характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1. **Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**
   1. К выплатам стимулирующего характера работникам учреждений (за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера) относятся:
      1. Надбавка за интенсивность и качество выполняемых работ.

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

Надбавка за интенсивность устанавливается приказом руководителя муниципального учреждения.

Надбавка за интенсивность устанавливается в размере, не превышающем 250 процентов оклада (должностного оклада), ставки в месяц.

При определении размера персональной надбавки за интенсивность к окладу (должностному окладу), ставке учитывается уровень профессиональной подготовленности работника муниципального учреждения, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы.

Надбавка за интенсивность устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Выплаты стимулирующего характера (за исключением надбавки за квалификационную категорию) для работников учреждения устанавливаются следующим образом: для имеющих нагрузку менее ставки - пропорционально доле занимаемой штатной единицы, для имеющих нагрузку в размере ставки и более - от оклада (должностного оклада), ставки.

* + 1. Надбавка за общий трудовой стаж.

Работникам учреждений устанавливается надбавка за общий трудовой стаж в процентном отношении к окладу (должностному окладу) в следующих размерах:

от 1 года до 3 лет – 10 процентов оклада (должностного оклада) в месяц;

свыше 3 до 5 лет – 15 процентов оклада (должностного оклада) в месяц;

свыше 5 до 10 лет – 20 процентов оклада (должностного оклада) в месяц;

свыше 10 до 15 лет – 25 процентов оклада (должностного оклада) в месяц;

свыше 15 лет – 30 процентов оклада (должностного оклада) в месяц.

* + 1. Надбавка молодым специалистам.

Молодым специалистам, занимающим должности тренеров, тренеров-преподавателей и работников спорта по должностям, включенным в ПКГ, осуществляющим спортивную подготовку на начальном и тренировочном этапах, устанавливается ежемесячная надбавка к окладу (должностному окладу) в размере до 50 процентов оклада (должностного оклада) в течение первых четырех лет со дня заключения трудового договора.

Под молодым специалистом понимается гражданин Российской Федерации не старше 35 лет, окончивший образовательную организацию высшего образования или профессиональную образовательную организацию по специальности, соответствующей сфере деятельности учреждения, и впервые заключивший трудовой договор с учреждением в течение трех месяцев после окончания образовательной организации.

Выплата сохраняется для молодых специалистов, приглашенных на работу на соответствующую должность в порядке перевода из одного муниципального учреждения сферы физической культуры и спорта в другое по письменному согласованию между работодателями.

* + 1. Надбавка за почетные спортивные звания, государственные награды, ведомственные почетные знаки и медали.

Размер надбавки за почетные спортивные звания, государственные награды, ведомственные почетные знаки и медали устанавливается в размере до 50 процентов оклада (должностного оклада) в месяц.

Надбавка за почетные спортивные звания, государственные награды, ведомственные почетные знаки и медали устанавливается работникам муниципального учреждения по должностям, включенным в ПКГ, в размерах, указанных в таблице 1.

Таблица 1

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Наименование стимулирующей выплаты | Размер выплаты от ставки, в процентах |
| 1. | Надбавка за государственные награды, включая почетные звания Российской Федерации и СССР, в том числе «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации" | до 50 |
| 2. | Надбавка за почетные спортивные звания: "Заслуженный тренер СССР", "Заслуженный мастер спорта России", "Заслуженный тренер России" и "Почетный спортивный судья России" | до 45 |
| 3. | Надбавка за ведомственный знак отличия - почетный знак "За заслуги в развитии физической культуры и спорта"; медаль Петра Лесгафта; медаль Николая Озерова; нагрудный знак "Отличник физической культуры и спорта" | до 40 |

Конкретный размер стимулирующих выплат за почетные звания, государственные награды, ученую степень, ведомственные почетные знаки и медали устанавливается локальным правовым актом учреждения в пределах фонда оплаты труда.

При наличии нескольких оснований для установления надбавки за почетные спортивные звания, государственные награды, ведомственные почетные знаки и медали стимулирующая выплата определяется по одному основанию, имеющему большее значение.

* + 1. Надбавка за квалификацию.

Надбавка за квалификацию устанавливается работникам учреждений по должностям, включенным в ПКГ.

Размер надбавки за квалификацию для тренеров, включенных в ПКГ, устанавливается к ставке с учетом присвоенной квалификационной категории согласно таблице 2.

Таблица 2

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные категории | Размер надбавки за квалификацию (к ставке), в процентах |
| Высшая квалификационная категория | до 50 |
| Первая квалификационная категория | до 40 |
| Вторая квалификационная категория | до 30 |

* + 1. Надбавка за специфику учреждения.

Надбавка за специфику учреждения устанавливается к окладу (должностному окладу) с учетом особенностей деятельности учреждения:

Работникам спорта по должностям, включенным в ПКГ, осуществляющим непосредственную работу с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья, размер надбавки устанавливается в размере до 20 процентов оклада (должностного оклада) в месяц.

* + 1. Надбавка за наставничество.

Надбавка за наставничество устанавливается к окладу (должностному окладу) по включенным в ПКГ должностям работников спорта, осуществляющих наставничество над молодыми специалистами, занимающими должности работников спорта по должностям, включенным в ПКГ.

Надбавка за наставничество устанавливается в размере, не превышающем 10 процентов оклада (должностного оклада) в месяц.

Надбавка за наставничество устанавливается на срок, не превышающий периода, на который наставник закреплен за молодым специалистом, с одновременным установлением соответствующей надбавки молодому специалисту.

В целях регулирования вопроса взаимодействия наставников с молодыми специалистами в учреждении принимается соответствующий локальный акт.

Выплата за наставничество прекращается в случае однократного грубого нарушения наставником или молодым специалистом трудовых обязанностей.

* + 1. Премиальные выплаты:
       1. Премия работникам муниципального учреждения по итогам работы за месяц, за квартал, за год (далее именуется – премия по итогам работы).

Общий размер указанных премий по итогам работы не должен превышать 300 процентов оклада (должностного оклада) в расчете на год.

Конкретный размер премии устанавливается приказом руководителя в соответствии с локальным актом муниципального учреждения.

При премировании по итогам работы за определенный период 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 проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью муниципального учреждения;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

При увольнении работника до истечения календарного года премия по итогам работы за год не выплачивается.

* + - 1. Премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам муниципального учреждения единовременно с целью поощрения работников по итогам выполнения особ важных и срочных работ, совершаемых безотлагательно, в короткий срок, работ, имеющих большое значение и заслуживающих особого внимания, в размере до 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки, за счет экономии средств фонда оплаты труда.

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

* + - 1. Единовременная премия (за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли и в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и каждые пять лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию).

Единовременная премия устанавливается в размере до 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

* 1. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад) и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.
  2. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и об установлении их конкретных размеров принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

1. **Другие вопросы оплаты труда**
   1. Из фонда оплаты труда учреждения работникам учреждения может предоставляться материальная помощь в порядке и на условиях, определенных локальным нормативным актом учреждения и (или) коллективным договором.

Размер материальной помощи работникам учреждения не должен превышать 200 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

* 1. Из фонда оплаты труда муниципального учреждения выплачивается доплата до минимального размера оплаты труда.

Доплата до минимального размера оплаты труда производится в случае, когда размер месячной заработной платы работника муниципального учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составил меньше минимального размера труда, установленного на федеральном уровне.

* 1. Руководитель учреждения по согласованию с учредителем утверждает штатное расписание учреждения, которое включает в себя все должности работников данного учреждения.

Согласование штатного расписания с учредителем осуществляется при каждом утверждении штатного расписания, в том числе при внесении в него изменений.

* 1. Руководитель муниципального учреждения несет ответственность за своевременную правильную оплату труда работников в соответствии с настоящим Положением и за соблюдение государственных гарантий по минимальному размеру оплаты труда.
  2. Учреждение в праве устанавливать сдельные системы оплаты труда (в том числе для отдельных категорий работников) в пределах утвержденного объема средств на оплату труда работников, в отношении которых они применяются, исходя из производственной необходимости и экономической целесообразности. Необходимым условием введения сдельной оплаты труда является наличие утвержденных учреждением (по согласованию с учредителем) норм труда и сдельных расценок.