

**Администрация городского поселения "Борзинское"**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

 «28 » декабря 2023 г. № 1077

**город Борзя**

**Об утверждении Положения «Об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения физической культуры и спорта «Олимп»**

В соответствии с действующим законодательством Забайкальского края от 29 июня 2023 года № 2222 «Об обеспечении роста заработной платы в Забайкальском крае и о внесении изменений в отдельные законы Забайкальского края», статьей 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным Законом от 06 октября 2003г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» статьями 37,38 Устава городского поселения «Борзинское, администрация городского поселения «Борзинское» **постановляет:**

 1.Утвердить Положение «Об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения физической культуры и спорта «Олимп согласно приложению.

2. Контроль за исполнением настоящего Положения возложить на директора муниципального бюджетного учреждения физической культуры и спорта «Олимп».

 3.Признать утратившим силу Постановления администрации городского поселения «Борзинское» от 31 августа 2023 г. № 739 «Об утверждении Положения «Об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения физической культуры и спорта «Олимп».

 4. Настоящее постановление вступает в силу на следующий день после дня его официального опубликования в периодическом печатном издании бюллетене «Борзинский вестник» и обнародования на специально оборудованном стенде в фойе 1 этажа административного здания администрации городского поселения «Борзинское» по адресу: г.Борзя, ул. Савватеевская,23, и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.11.2023 года.

5. Настоящее постановление подлежит размещению на официальном сайте городского поселения «Борзинское» в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» ([www.борзя-адм.рф](http://www.борзя-адм.рф)).

Глава городского поселения

 «Борзинское» В.Я. Нехамкин

Приложение

к постановлению администрации

городского поселения «Борзинское»

 от «28»декабря 2023 г. № 1077

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда и стимулировании работников**

**муниципального бюджетного учреждения физической культуры и спорта «Олимп»**

г. Борзя

1. Общие положения
	1. Настоящее Положение разработано в соответствии с:
* Трудовым Кодексом Российской Федерации;
* Федеральным Законом от 29 декабря 2006 года № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»;
* Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда";
* Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих;
* Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
* Постановлением Правительства Забайкальского края от 30 июня 2014 года № 382 «О базовых окладах (базовых должностных окладах), базовых ставках заработной платы по профессионально-квалификационным группам работников государственных учреждений Забайкальского края»;
* Законом Забайкальского края от 21 марта 2014 года № 964-ЗЗК «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края»;
* Законом Забайкальского края от 31 марта 2015 года № 1153-33K «О внесении изменений в Закон Забайкальского края «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края»;
* Законом Забайкальского края от 14 октября 2008 года № 39-33K «О районном коэффициенте и процентной надбавки к заработной плате работников бюджетных организаций;
* Законом Забайкальского края от 29 июня 2023 года № 2222 «Об обеспечении роста заработной платы в Забайкальском крае и о внесении изменений в отдельные законы Забайкальского края»;

- Постановлением Администрации городского поселения «Борзинское» от 30 июня 2020 года № 348 «О внесении изменений в постановление администрации городского поселения «Борзинское»;

* Постановлением Администрации городского поселения «Борзинское» от 13 ноября 2020 года № 635 «Об индексации с 01 октября 2020 года окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных организаций (учреждений) городского поселения «Борзинское», за исключением работников, на которых распространяются Указы Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01 июня 2012 года № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы» и от 28 декабря 2012 года № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»;
* Постановлением Администрации муниципального района «Борзинский район» от 15 октября 2020 года № 487 «Об индексации с 01 октября 2020 года окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников органов местного самоуправления и муниципальных учреждений муниципального района «Борзинский район»;
* Постановлением Администрации городского поселения «Борзинское» от 28 ноября 2022 года № 1027 *«*Об индексации с 01 октября 2022 года окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников органов местного самоуправления городского поселения «Борзинское»;

- Постановлением администрации городского поселения «Борзинское» № 607 от 11 июля 2023 г. «О базовых окладах (базовых должностных окладах), базовых ставках заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников муниципальных организаций (учреждений) городского поселения «Борзинское»;

-Постановлением Администрации городского поселения «Борзинское» от 10 ноября 2023 года № 935 «О базовых окладах (базовых должностных окладах), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников муниципальных организаций (учреждений) городского поселения «Борзинское»;

* Методическими рекомендациями по введению новой системы оплаты труда работников государственных учреждений, финансируемых из бюджета Забайкальского края, утвержденных распоряжением Министерства трудовых ресурсов и демографической политики Забайкальского края от 22 июня 2009 года № 298;
* Постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 03 октября 1986 года № 387/22-78;
* Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2020 год, утвержденные решением Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений 24.12.2019г. протокол № И;
* Методическими рекомендациями, утвержденными Приказом Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации от 01.07.2013г. № 287.
* Федеральным законом № 329 от 04 декабря 2007 года «О физической культуре и спорте в Российской Федерации»;
* Приказом Министерства физической культуры и спорта Забайкальского края № 85 от 13 ноября 2018г;
* Приказом Министерства спорта России № 1125 от 27 декабря 2013 года «Об утверждении особенностей организации и осуществления образовательной, тренировочной и методической деятельности в области физической культуры и спорта»;

Положение предусматривает порядок и условия оплаты труда, порядок расходования средств на оплату труда, систему материального стимулирования и поощрения работников муниципального бюджетного учреждения физической культуры и спорта «Олимп».

Положение разработано с целью недопущения снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников муниципальных 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 Забайкальского края, администрации муниципального района «Борзинский район»,администрации городского поселения «Борзинское», а также с целью повышения мотивации к труду работников муниципальных учреждений, обеспечения материальной заинтересованности об оплате труда работников.

 1.2. Положение включает в себя:

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

* условия, размеры и порядок осуществления выплат компенсационного характера;
* условия, размеры и порядок осуществления выплат стимулирующего характера, утвержденным нормативными правовыми актами Забайкальского края;
* условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

Условия оплаты труда, в том числе размер должностного оклада, ставки заработной платы работников, надбавки, иных выплат стимулирующего характера, а также выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

1. Настоящее Положение распространяется на работников, состоящих в трудовых отношениях с учреждением на основании заключенных трудовых договоров, соглашений к ним как по основному месту работы, так и работающих по совместительству. 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.
2. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников с учетом специфики организации труда и его оплаты.
3. Определение размеров заработной платы по основной должности, а так же по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.
4. Условия оплаты труда, предусмотренные настоящим Положением, являются неотъемлемой частью трудового договора, заключенного с работниками. Изменение условий оплаты труда, установленных положением учреждения, является изменением ранее оговоренных условий трудового договора и может производиться только по соглашению сторон трудового договора либо в одностороннем порядке по инициативе работодателя при соблюдении условий, порядка и в сроки согласно положениям ст. 74 ТК РФ.
5. Размер заработной платы работникам определяется в соответствии с настоящим Положением в зависимости от уровня занимаемой должности, профессионального уровня, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда, степени достижения установленных показателей с учетом личного вклада работника и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Запрещается какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда (статья 132 ТК РФ).
6. Удержания из заработной платы работника производятся в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством РФ, локальными нормативными актами Учреждения и/или соглашением сторон.
7. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из размеров окладов (должностных окладов), компенсационных, стимулирующих выплат, доплаты до уровня минимального размера оплаты труда в пределах объема средств, поступающих в установленном порядке учреждению из местного бюджета, средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач, установленных администрацией городского поселения «Борзинское».

Штатное расписание учреждения утверждается директором учреждения, согласовывается руководителем Администрации городского поселения «Борзинское» и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

В случае изменения структуры учреждения или штатной численности работников в штатное расписание вносятся необходимые изменения в установленном порядке.

При заключении трудовых договоров с работниками рекомендуется использовать примерную, форму трудового договора с работником учреждения, приведенную в приложении N 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, и рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. N 167 н.

В фонд оплаты труда включаются любые начисления работникам в денежной форме, компенсационные начисления, связанные с режимом работы или условиями труда, стимулирующие начисления и надбавки, премии и единовременные поощрительные начисления за результаты и другие расходы, связанные с содержанием работников учреждения при исполнении ими трудовой функции.

 1.9. Порядок, размеры, и условия оплаты труда конкретизируются и закрепляются в коллективном договоре, в трудовом договоре, соглашениях, локальных нормативных актах в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, положением учреждения.

1. Установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

2.1 Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ), утвержденным постановлением Правительства Забайкальского края № 382 от 30 июня 2014 года, и составляют:

1. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА "ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ"

1.1. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
| Квалификационный уровень | Профессии, отнесенные к квалификационным уровням | Базовый оклад, рублей |
| 1 квалификационный уровень | Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, квалификационных разрядов в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих <\*>:гардеробщик; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; уборщик территорий; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; контролер-кассир; аппаратчик химводоочистки. | 6642 |
| (в ред. [Постановления Правительства Забайкальского края от 25.08.2015 N 418](http://docs.cntd.ru/document/430540633)) |

2. ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ

2.1. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Базовый должностной оклад, рублей |
| 1 квалификационный уровень | Специалист административно -хозяйственной деятельности; бухгалтер, юрисконсульт | 9570 |

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА

3.2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Базовый должностной оклад, рублей |
| 1 квалификационный уровень | Инструктор по адаптивной физической культуре; инструктор по спорту; спортсмен-инструктор | 8162 |
| 2 квалификационный уровень | Администратор тренировочного процесса; инструктор-методист по адаптивной физической культуре; инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций; тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре; тренер. | 8765 |

Оклады (должностные оклады) работников учреждения устанавливаются
 в размере не ниже базовых окладов, утвержденных постановлением Правительства Забайкальского края № 382 от 30 июня 2014 года.

Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников учреждения индексируются в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги с учетом уровня инфляции в соответствии с постановлениями Правительства Забайкальского края, администрации муниципального района «Борзинский район», администрации городского поселения «Борзинское».

1. Порядок и условия выплат компенсационного характера
2. Работникам производятся следующие ежемесячные выплаты компенсационного характера:
3. выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями, за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

А) районные коэффициенты - 20 %;

Б) процентные надбавки за стаж работы в местностях с особыми климатическими условиями:

* Работникам устанавливается надбавка к заработной плате за стаж работы в местностях с особыми климатическими условиями в размерах:
* 10 % по истечении первого года работы с увеличением на 10% за каждые последующие два года работы, но не свыше 30 %.
* Лицам в возрасте до 30 лет, вступающим в трудовые отношения с муниципальными учреждениями Забайкальского края, процентная надбавка выплачивается в полном размере с первого дня работы, если они прожили не менее пяти лет в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в остальных районах Севера, где установлены районные коэффициенты, и в размере 10 процентов за каждые шесть месяцев работы, если они прожили не менее одного года в указанных районах и местностях. Общий размер надбавки не может превышать пределов, предусмотренных настоящей статьей.

Районный коэффициент и процентная надбавка устанавливаются к фактически начисленной заработной плате.

1. выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

а) сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Так же, по желанию работника, сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением ему дополнительного времени отдыха, но не менее, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ);

б) работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее одинарной дневной или часовой ставки за день или час работы сверх 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 за день или час работы сверх 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 (ст. 153 ТК РФ).

в) за работу, выполняемую работниками сверх работы, предусмотренной нормами обслуживания, трудовым договором или функциональными обязанностями, устанавливаются следующие доплаты:

* за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника - в размере до 50 % оклада или в фиксированном размере (по соглашению сторон);
* за совмещение профессий (должностей) - в размере до 50 % оклада или в фиксированном размере (по соглашению сторон);
* за расширение зон обслуживания или увеличение объема работ - в размере до 50 % оклада или в фиксированном размере (по соглашению сторон).

г) оплата по совместительству выплачивается в пределах утвержденного фонда оплаты труда (Ст. 60.1 ТК РФ, Ст. 284 ТК РФ);

Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство). Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

Ограничения продолжительности рабочего времени при работе по совместительству, не применяются в случаях, когда по основному месту работы работник приостановил работу в соответствии с частью второй статьи 142 Трудового Кодекса РФ или отстранен от работы в соответствии с частями второй или четвертой статьи 73 Трудового Кодекса РФ.

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 в соответствии с нормами трудового права.

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

С письменного согласия работника (заявления) ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (ст. 60.2 ТК РФ, ст.151 ТКРФ).

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Данная компенсационная выплата устанавливается на определённый срок.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

Размер и срок, на который устанавливается доплата за совмещение профессий, за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, без освобождения от работы, определенной трудовым договором определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

1. Выплата процентной надбавки к окладу, в размерах и по должностям, работникам, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда производится согласно проведенной аттестации рабочих мест (АРМ) и специальной оценки условий труда работников (СОУТ):

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п.п. | Наименование профессий и должностей | Процентная надбавка к окладуза вредные условия труда |
| 1. | Аппаратчик химводоочистки | 4% |

1. Выплаты работникам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, производятся в соответствии с трудовым законодательством.
2. Размер доплаты за работу во вредных и (или) опасных условиях труда рассчитывается пропорционально времени, которое было фактически отработано во вредных условиях труда.
3. **Условия оплаты труда руководителя учреждения,
его заместителей, главного бухгалтера**

4.1. Условия оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера в учреждении определяется трудовым договором в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Забайкальского края, нормативными правовыми актами органом местного самоуправления городского поселения «Борзинское» и настоящим Положением.

4.2. Трудовой договор с руководителем муниципального учреждения заключается в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем муниципального учреждения, утвержденной в соответствии с частью третьей статьи 275 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

4.3. Оплата труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера в учреждении состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера для руководителей учреждений, их заместителей и главных
бухгалтеров учреждения конкретизируются трудовым договором.

4.4. Решение об установлении выплаты должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и их конкретных размеров принимается:

-в отношении руководителя учреждения – главой городского поселения «Борзинское» или лицом, его замещающим на основании прав по должности на основании комиссионного решения и оформляется распоряжением администрации городского поселения «Борзинское»;

-в отношении заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения– руководителем учреждения на основании решения комиссии учреждения и оформляется приказом учреждения.

4.5. Размер предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителей муниципальных учреждений и средней заработной работников муниципальных учреждений устанавливается в кратности от 1,5 до 3,5.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Группа по оплате труда | Списочная численность Руководитель учреждения муниципального учреждения (человек) | Кратность к окладу рабочего первого квалификационного уровня профес-сиональной квалификационной группы "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня" |
| I | до 40 | 1,5-3,0 |
| II | 41-80 | 3,0-3,5 |

 4.6. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за предшествующий полный календарный год. Определение размера среднемесячной заработной платы работников осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

4.7. Размер соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников рассчитывает учреждение. Расчет соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников учреждение предоставляет в администрацию городского поселения «Борзинское» до 01 февраля текущего года за прошедший календарный год.

4.8. Определение размера средней заработной платы работников осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

4.9. В случаях создания, изменения подведомственности (подчиненности) муниципального учреждения или его реорганизации заработная плата руководителю устанавливается в кратном соотношении к средней заработной плате работников по штатному расписанию, утвержденному администрацией городского поселения «Борзинское».

4.10. Финансирование расходов на оплату труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров в муниципальных учреждениях производится в пределах утвержденных лимитов бюджетных обязательств на фонд оплаты труда на очередной финансовый год.

1. **Порядок установления окладов (должностных окладов)**

5.1. Должностной оклад руководителя муниципального учреждения устанавливается администрацией городского поселения «Борзинское», на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, а также дифференциации муниципальных учреждений по группам по оплате труда. Группы по оплате труда определяются исполнительным органом в соответствии с их штатной численностью.

Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается Администрацией городского поселения «Борзинское» в кратном отношении к окладу рабочего первого квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня», в соответствии с показателями для отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей.

Администрация городского поселения «Борзинское» устанавливает кратность оклада (должностного оклада) руководителя муниципального учреждения к окладу рабочего первого квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня" с учетом отнесения выполнения целевых показателей деятельности учреждения в целом.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Группа по оплате труда | Списочная численность работников муниципального учреждения (человек) | Кратность к окладу рабочего первого квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня" |
| I | до 40 | 2,5 |
| II | 41-80 | 3 |

5.2. Должностные оклады заместителей директора, главного бухгалтера устанавливаются на 15-30 процентов ниже должностного оклада руководителя муниципального учреждения.

5.3. Должностные оклады заместителя руководителя, главного бухгалтера устанавливаются в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждений.

5.4 Должностные оклады руководителей муниципальных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров индексируются одновременно с индексацией оклада (должностного оклада), тарифной ставки заработной платы общеотраслевых профессий рабочих и должностей служащих.

5.5. Условия оплаты труда руководителей муниципальных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров устанавливаются в трудовом договоре.

1. Порядок и условия стимулирования труда работников

 6.1. В целях поощрения работников учреждения в пределах выделенных бюджетных ассигнований могут устанавливаться стимулирующие выплаты к окладам (должностным окладам):

выплата за интенсивность;

выплата за качество выполняемых работ;

выплата за специфику;

 надбавка за выслугу лет;

надбавка водителям за классность;

за почетное звание, ученую степень и ученое звание;

денежное поощрение по Указу Президента РФ от 07.05.2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

система премирования;

выплаты молодым специалистам.

 6.1.1. Выплаты за интенсивность.

Выплаты за интенсивность, за высокие результаты работы устанавливаются с целью стимулирования работников к совершенствованию профессиональной деятельности, проявлению инициативы, новаторства, выполнению большего объема работы с меньшими затратами, повышению личного вклада в деятельность Учреждения. Выплаты за интенсивность, за высокие результаты работы устанавливаются локальными нормативными актами учреждений, и может составлять до 100% оклада (должностного оклада) работника в пределах утвержденного фонда оплаты труда и с учетом отраслевых особенностей, положений об оплате труда работников учреждений.

 6.1.2. Выплата за качество выполняемых работ.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливаются локальными нормативными актами учреждений, и может составлять до 100% оклада (должностного оклада) работника в пределах утвержденного фонда оплаты труда и с учетом отраслевых особенностей, положений об оплате труда работников учреждений.

 6.1.3. Выплата за специфику.

Выплаты за специфику работы устанавливается работникам в следующих размерах:

а) тренерам и иным специалистам в области физической культуры и спорта за наличие присвоенной высшей квалификационной категории - 15 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

б) тренерам и иным специалистам в области физической культуры и спорта за наличие присвоенной первой квалификационной категории - 10 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

в) тренерам и иным специалистам в области физической культуры и спорта за наличие присвоенной второй квалификационной категории - 5 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

 6.1.4. Надбавка за выслугу лет.

Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам
в зависимости от общего количества лет, отработанных в физкультурно-спортивных и (или) образовательных организациях, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта на должностях по соответствующей квалификации.

Установленные размеры в процентах (от оклада (должностного оклада), ставок заработной платы):

при выслуге лет от 1 года до 5 лет – 10%;

при выслуге лет от 5 до 10 лет – 15 %;

при выслуге лет от 10 до 15 лет – 25 %;

при выслуге свыше 15 лет – 30 %.

Надбавка за выслугу лет назначается и выплачивается только по основной должности, занимаемой работником.

Назначение выплаты за выслугу лет производится на основании приказа директора Учреждения по представлению комиссии по установлению трудового стажа, состав которой утверждается распорядительным актом директора Учреждения.

 6.1.5. Выплата за почетное звание, ученую степень и ученое звание.

Выплата за почетное звание, ученую степень и ученое звание устанавливается в соответствии со статьей 13 закона Забайкальского края от 09 апреля 2014 года № 964- ЗЗК «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края».

6.1.6. В размере 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам учреждений, имеющим:

- звание "Заслуженный работник физической культуры и спорта", "Заслуженный тренер", "Заслуженный мастер спорта", "Мастер спорта международного класса" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации, союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, либо его деятельности, либо его специализации.

6.1.7. В размере 5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы:

- работникам учреждения, имеющим почетные звания профессиональных работников Читинской области, Агинского Бурятского автономного округа, Забайкальского края, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, либо его деятельности, либо его специализации;

- почетный отраслевой знак: «Отличник физической культуры», «За заслуги в развитии физической культуры и спорта»;

Работникам учреждения, имеющим два и более почетных звания, надбавка за почетное звание выплачивается по одному из оснований по выбору.

Работникам учреждения, имеющим почетное звание и ученую степень, надбавка выплачивается по каждому основанию.

 6.1.8. Денежное поощрение по Указу Президента РФ от 07.05.2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

 6.1.9. Система премирования.

Система премирования работников устанавливается локальными нормативными актами учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Работникам учреждения, занимающим штатные должности, устанавливаются текущие (ежемесячные) и единовременные (разовые) премии.

 6.1.9.1. Текущее (ежемесячное) премирование осуществляется на основании показателей и критерий по решению руководителя учреждения персонально в отношении конкретного работника в пределах утвержденного фонда оплаты труда согласно положения об оплате труда работников. При текущем (ежемесячном) 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; участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер премии устанавливается к окладу (должностному окладу) работников в процентном отношении или в абсолютных размерах и может составлять до 100 %.

 6.1.9.2. Единовременная премия может выплачиваться (при наличии экономии фонда оплаты труда) в следующих случаях:

* добросовестного исполнения работником трудовых обязанностей по итогам работы за год;
* за выполнение особо важных и срочных работ;
* при выходе работника на заслуженный отдых, а также к юбилейным датам (50, 55, 60, 65 лет);

Начисление и выплата премий за основные результаты работы в текущем году производится с учетом районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера, установленных законодательством Российской Федерации и законодательством Забайкальского края для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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 устанавливается в размере до 100% должностного оклада (оклада) либо в абсолютной сумме в рублях.

Выплата единовременной премии оформляется приказом руководителя учреждения с указанием основания выплаты премии и абсолютного размера премии.

 6.1.9.3. За добросовестное, своевременное и качественное выполнение работниками своих должностных обязанностей и другие достижения в работе устанавливаются также следующие виды поощрений и награждений:

* объявление благодарности;
* награждение Почетной грамотой.

 6.1.9.4. На премирование административного и обслуживающего персонала за счет доходов от платных услуг направляется не более 30% от суммы рентабельности, заложенной в стоимости услуги (тарифа) с учетом фактически полученного дохода в текущем году и выплачивается за организацию и развитие платных услуг, привлечение дополнительных источников финансирования, осуществления контроля за оказанием платных услуг, за выполнение разовых поручений руководства, методическую работу и т.д.

 6.1.9.5. Выплата премии работникам учреждения осуществляются на основании приказа руководителя учреждения.

 6.1.9.6. При разработке показателей и критериев текущего премирования работников учреждения учитывать Методические рекомендации, утвержденные Приказом Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации от 01.07.2013г. № 287.

 6.1.10. Надбавка молодым специалистам устанавливается в целях социальной защищенности, повышения социального статуса и закрепления молодых специалистов учреждения.

 Под молодыми специалистами понимаются выпускники высших и средних профессиональных учреждений, заключившие непосредственно по окончанию учебных заведений трудовой договор с муниципальным бюджетным учреждением физической культуры и спорта «Олимп».

 Надбавка молодым специалистам устанавливается в размере 20 процентов к должностному окладу.

 Надбавка молодым специалистам устанавливается сроком до трех лет.

 При переводе молодого специалиста в течение трех лет в другое учреждение, ранее установленная надбавка сохраняется.

 6.2. Размер премии определяется в зависимости от конкретного вклада работника по разным направлениям деятельности учреждения, наличия экономии фонда оплаты труда или доходов от оказания платных услуг (суммы рентабельности, заложенной в стоимости услуги с учетом фактически полученного дохода).

 6.3. Выплаты стимулирующего характера осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований, а также средств от платных услуг и иной приносящей доход деятельности на оплату труда работников учреждения.

 6.4. Виды выплат стимулирующего характера, размеры, условия и порядок их установления определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, положениями об оплате труда работников учреждения, конкретизируются в трудовых договорах работников и максимальными размерами не ограничиваются.

 6.5. Решение об установлении и изменении стимулирующих выплат работникам учреждений и их конкретных размерах принимается приказом руководителя; выплаты устанавливаются на определенный срок за фактически отработанный период (месяц, квартал, полугодие, год).

 6.6. Руководитель вправе снять установленные выплаты работникам до истечения установленного срока в случае наложения дисциплинарных взысканий или при ухудшении показателей в работе.

1. Выплата материальной помощи

 7.1. При наличии экономии фонда оплаты труда за счет бюджетных средств и средств, полученных от оказания платных услуг работнику может быть оказана материальная помощь, но не более 4000 рублей, в следующих случаях.

* в связи с непредвиденными обстоятельствами (стихийное бедствие, несчастный случай, продолжительная болезнь);
* в связи с рождением ребенка;
* семье умершего работника;
* в связи со смертью близкого родственника работника (родители, дети, супруг, супруга);
* в связи с затруднительным материальным положением,
* в связи с бракосочетанием;
* в иных особых случаях.

 7.2. Выплата материальной помощи производится по приказу руководителя учреждения на основании личного заявления работника или членов его семьи с приложением подтверждающих документов.

1. **Доплата до уровня минимального размера оплаты труда**

Заработная плата работников учреждения не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством а также региональным соглашением о размере минимальной заработной плате в Забайкальском крае.

В случае, если месячная заработная плата работников учреждении по основной работе при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом всех выплат, предусмотренных действующим законодательством (за исключением районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате, установленных в соответствии с федеральным и региональным законодательством), ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, работникам учреждении производится доплата до уровня минимального размера оплаты труда. Размер доплаты для каждого работника определяется как разница между минимальным размером оплаты труда, установленным федеральным законом, и размером начисленной месячной заработной платы данного работника по основной работе за соответствующий период времени с учетом всех выплат, предусмотренных действующим законодательством (с учетом районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате, установленных в соответствии с федеральным и региональным законодательством).

1. **Ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы.**

9.1. Источником оплаты труда и премирования работников является фонд заработной платы, сформированный из бюджетных субсидий и части средств полученных от приносящей доход деятельности.

 9.2. Выплата заработной платы в Учреждении производится в денежной форме, в рублях зачислением на указанный работником в письменном заявлении счет в банке.

 9.3. Заработная плата начисляется работникам в размере и порядке, предусмотренном Положением об оплате труда работников учреждения.

 9.4. Выплата заработной платы работникам учреждения производится не реже чем два раза в месяц:

* аванс - не позднее 30 числа текущего периода;
* заработная плата - не позднее 15 числа следующего месяца.

 9.5. Выплата пособия по временной нетрудоспособности производится в ближайший день выплаты зарплаты или аванса после назначения пособия.

 9.6. За задержку выплаты заработной платы и другие нарушения оплаты труда работодатель несет ответственность в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

1. **Заключительные положения.**

10.1. Настоящее положение вступает в силу с 01 ноября 2023 года и действует до принятия нового положения.