**АДМИНИСТРАЦИЯ ТАРНОГСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| От | 18.04.2023 | № | 326 |

|  |
| --- |
| с. Тарногский ГородокВологодская область |

|  |  |
| --- | --- |
| Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений физкультурно - спортивной направленности |  |

Руководствуясь постановлением Правительства Вологодской области от 28.10.2008 года № 2082 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений физкультурно-спортивной направленности Вологодской области» (с последующими изменениями), Уставом Тарногского муниципального округа, администрация округа

**ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить положение об оплате труда работников муниципальных учреждений физкультурно-спортивной направленности, финансируемых из бюджета Тарногского муниципального округа, согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Признать утратившим силу следующие постановления:

 - постановление администрации района от 11.12.2017г. № 622 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений физкультурно-спортивной направленности, финансируемых из бюджета Тарногского муниципального района»;

- постановление администрации района от 11.02.2020 № 47 «О внесении изменений в постановление администрации района от 11.12.2017 № 622»;

- постановление администрации района от 15.09.2020 № 347 «О внесении изменений в постановление администрации района от 11.12.2017 № 622 (в ред. от 23.12.2019 № 577)»;

- постановление администрации района от 03.09.2021 № 360 «О внесении изменений в постановление администрации района от 11.12.2017 № 622».

3. Настоящее постановление подлежит размещению на официальном сайте Тарногского муниципального округа в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет». Настоящее постановление вступает в силу со дня его принятия.

Глава округа А.В. Кочкин

|  |  |
| --- | --- |
|  | УТВЕРЖДЕНОпостановлением администрации округа от 18.04.2023 г. № 326 |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников муниципальных учреждений физкультурно-спортивной направленности, финансируемых из бюджета Тарногского муниципального округа**

**1.Общие положения**

1.1. Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений физкультурно-спортивной направленности, финансируемых из бюджета Тарногского муниципального округа (далее соответственно - Положение, Учреждения, Учреждение) разработано в соответствии с решением Представительного Собрания Тарногского муниципального округа от 28.02.2023г. № 124 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений округа» и включает в себя:

порядок определения окладов (должностных окладов) работников;

перечень выплат компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения;

перечень выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения;

порядок и размеры оплаты труда руководителей, их заместителей;

порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждений.

1.2. Система оплаты труда работников в Учреждении устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, решением Представительного Собрания от 28.02.2023 г. № 124 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений округа», а также настоящим Положением. Система оплаты труда работников в Учреждении устанавливается в пределах утвержденного фонда оплаты труда работников Учреждения.

**2. Порядок определения окладов**

**(должностных окладов) работников Учреждений**

2.1. Работникам Учреждения устанавливаются должностные оклады, которые формируются на основе применения к минимальным размерам должностных окладов, установленным решением Представительного Собрания Тарногского муниципального округа от 28.02.2023г. № 124 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений округа», отраслевого коэффициента, коэффициента квалификационного уровня, коэффициента уровня квалификации и коэффициента за наличие квалификационной категории.

Должностной оклад работника рассчитывается как произведение минимального размера должностного оклада, отраслевого коэффициента, коэффициента квалификационного уровня (коэффициент уровня квалификации), коэффициента за наличие квалификационной категории.

2.2. Отнесение должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих Учреждения к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с [приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»](http://docs.cntd.ru/document/902106058), [приказом Минздравсоцразвития России от 27 февраля 2012 года № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта»](http://docs.cntd.ru/document/902332995), [приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»](http://docs.cntd.ru/document/902106564).

Отнесение должностей работников Учреждения к уровням квалификации осуществляется в соответствии с приказами Минтруда России:

 от 21 апреля 2022 года № 237н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по инструкторской и методической работе в области физической культуры и спорта»;

 от 29 октября 2015 года № 798н «Об утверждении профессионального стандарта «Руководитель организации (подразделения организации), осуществляющей деятельность в области физической культуры и спорта»;

 от 28 марта 2019 года № 191н «Об утверждении профессионального стандарта «Тренер»;

 от 2 апреля 2019 года № 197н «Об утверждении профессионального стандарта «Инструктор-методист по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту»;

 от 2 апреля 2019 года № 199н «Об утверждении профессионального стандарта «Тренер по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту».

 2.3. Отраслевые коэффициенты устанавливаются по профессиональным квалификационным группам и профессиональным стандартам в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа/профессиональный стандарт | Размер коэффициента |
| Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | 1.65 |
| Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной гpyппe «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» | 1.98 |
| Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной гpyппe «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» | 1.87 |
| Должности, профессии и специальности, по которым в соответствии с профессиональными стандартами установлен 4 или 5 уровень квалификации | 2.09 |

2.4. Коэффициенты квалификационного уровня (коэффициенты уровня квалификации) устанавливаются в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационный уровень  | Размер коэффициента |
| Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» |  |
| 1 квалификационный уровень  | 1.0  |
| 2 квалификационный уровень  | 1.1  |
| Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» |  |
| 1 квалификационный уровень  | 1.0  |
| 2 квалификационный уровень  | 1.1  |
| Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» |  |
| 1 квалификационный уровень  | 1.05  |
| 2 квалификационный уровень  | 1.1  |
| 3 квалификационный уровень  | 1.15  |
| 4 квалификационный уровень  | 1.2  |
| 5 квалификационный уровень  | 1.25  |
| Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня | 1.35 |
| Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе должностей работников физической культуры и спорта первого уровня  |  |
| 1 квалификационный уровень  | 1.0  |
| 2 квалификационный уровень  | 1.1  |
| Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе должностей работников физической культуры и спорта второго уровня  |  |
| 1 квалификационный уровень  | 1.0  |
| 2 квалификационный уровень  | 1.1  |
| 3 квалификационный уровень  | 1.15  |
| Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе должностей работников физической культуры и спорта третьего уровня  |  |
| 1 квалификационный уровень  | 1.0  |
| 2 квалификационный уровень  | 1.1  |
| Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» |  |
| 1 квалификационный уровень  | 1.0  |
| 2 квалификационный уровень  | 1.1  |
| Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» |  |
| 1 квалификационный уровень  | 1.05  |
| 2 квалификационный уровень  | 1.10  |
| 3 квалификационный уровень  |  1.15  |
| 4 квалификационный уровень  |  1.20  |
| Должности, профессии и специальности, по которым в соответствии с профессиональными стандартами установлен 1, 2 или 3 уровень квалификации  | 1.0  |
| Должности, профессии и специальности, по которым в соответствии с профессиональными стандартами установлен 4 или 5 уровень квалификации | 1.1  |
| Должности, профессии и специальности, по которым в соответствии с профессиональными стандартами установлен 6 уровень квалификации |  1.15  |

2.5. Коэффициенты за наличие квалификационной категории устанавливаются в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационная категория | Размеры коэффициента за наличие квалификационной категории |
| Высшая категория | 1.2 |
| Первая категория | 1.15 |
| Вторая категория | 1.1 |

**3. Выплаты компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения**

Работникам Учреждения могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

3.1. За работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.1.1. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) устанавливается всем работникам Учреждения в размере 15 процентов месячной заработной платы.

3.2. За работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.2.1. Выплата за работу в ночное время производится в размере до 35 процентов должностного оклада - дежурным по зданию и сторожам; в размере до 50 процентов должностного оклада - остальному персоналу Учреждения пропорционально отработанному времени за каждый час работы в ночное время во время подготовки и проведения мероприятий в Учреждении.

3.2.2. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Работникам Учреждения при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается доплата по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема работы.

3.2.3. Доплата за работу в организациях, осуществляющих спортивную подготовку по адаптивным видам спорта.

В организациях, осуществляющих спортивную подготовку по адаптивным видам спорта, имеющих отдельные группы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается доплата работникам, непосредственно занятым в группах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, в размере 20 процентов должностного оклада.

3.2.4. Конкретные размеры выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, предусмотренные подпунктами 3.2.1. и 3.2.2. пункта 3.2. раздела 3 настоящего Положения, определяются коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения, трудовым договором.

**4. Выплаты стимулирующего характера, порядок,**

**размеры и условия их применения**

4.1. В целях поощрения работников Учреждения за выполненную работу устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

премиальные выплаты по итогам работы.

4.2. Выплаты за качество выполняемых работ.

4.2.1. Доплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам на определенный срок исходя из оценки результатов деятельности конкретного работника, его личного вклада в общие результаты работы с учетом выполнения показателей эффективности его деятельности.

Решение об установлении, определении размера доплаты за качество выполняемых работ принимается руководителем Учреждения в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения.

Размер доплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу, максимальным размером не ограничен.

4.2.2. Единовременная выплата устанавливается работникам при условии поощрения или награждения работника за добросовестное выполнение своих трудовых функций в следующих случаях:

при поощрении Президентом Российской Федерации и Правительством Российской Федерации;

при награждении орденами и медалями Российской Федерации;

при награждении ведомственными наградами;

при поощрении Губернатором области.

 Решение об установлении выплаты принимается руководителем Учреждения в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения.

Данная выплата максимальным размером не ограничивается.

4.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет (далее - надбавка за стаж работы).

Надбавка за стаж работы устанавливается работникам в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
| Стаж работы | Размер выплаты в процентах к должностному окладу |
| от 1 до 5 лет  | 10 |
| от 5 до 10 лет  | 15 |
| от 10 до 15 лет  | 20 |
| от 15 лет и более  | 30 |

В стаж работы, дающий право на получение надбавки за стаж работы, включаются:

время работы в Учреждении (с учетом предыдущих реорганизаций и переименований);

время работы в физкультурно-спортивных организациях;

время работы в органах государственной власти и органах местного самоуправления;

время работы в профсоюзных организациях, комсомольских органах и органах народного контроля;

время работы на иной работе на должностях, замещение которых

требует наличия образования или квалификации, аналогичных занимаемой должности;
 время военной службы граждан (альтернативной гражданской службы).

Надбавка за стаж работы выплачивается с даты возникновения права на назначение или изменение размера этой выплаты. Если у работника право на назначение или изменение размера надбавки наступило в период его пребывания в очередном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата указанной надбавки производится после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности.

Назначение надбавки за стаж работы производится приказом руководителя Учреждения по предоставлению Комиссии по установлению трудового стажа (далее – Комиссия).

Стаж работы для выплаты надбавки определяется на основании трудовой книжки или сведений о трудовой деятельности в соответствии со ст.66(1) ТК РФ, а также других документов, удостоверяющих наличие стажа работы (службы), дающего право на получение надбавки за стаж работы.

Положение о Комиссии утверждается руководителем Учреждения. Состав Комиссии утверждается руководителем Учреждения по согласованию с руководителем Учредителя.

Комиссия уточняет список работников и стаж работы, дающий право на получение выплаты, по мере необходимости, но не реже одного раза в год.

4.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

4.4.1. Доплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на определенный срок с учетом следующих критериев:

интенсивность труда;

сложность выполняемых работ;

самостоятельность и ответственность при выполнении поставленных задач;

дополнительный объем работ в связи с внедрением новых методик, направленных на повышение эффективности и качества учебно-тренировочного процесса, рост спортивного мастерства, подготовка спортсменов высокой квалификации и увеличение количества занимающихся физической культурой и спортом.

Решение об установлении, определении размера доплаты и о сроке, на который она назначается, принимается руководителем Учреждения в соответствии с коллективным договором и локальными нормативными актами Учреждения.

4.4.2. Надбавка за категории устанавливается водителям в следующих размерах:

при наличии категорий «B», «C», «D», «E», или «B», «C», «D», «BE», или «B», «C», «D», «CE» - в размере 25 процентов должностного оклада, «B», «C», «E», или «B», «C», «BE», или «B», «C», «CE», или «B», «C», «D», или «D» - в размере 10 процентов должностного оклада.

Решение об установлении надбавки принимается руководителем Учреждения в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения.

4.4.3. Работникам Учреждения устанавливается надбавка:

- за наличие почетных спортивных званий: «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный тренер России», «Почетный спортивный судья России» - в размере 20 процентов;

- за наличие спортивных званий «Мастер спорта России международного класса», «Мастер спорта России», «Гроссмейстер России» - 15 процентов;

- почетного знака «За заслуги в развитии физической культуры и спорта в Российской Федерации, почетного звания «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», нагрудного знака «Отличник физической культуры Российской Федерации» - 10 процентов должностного оклада (далее - надбавка за почетное звание).

При наличии у работника двух и более спортивных званий и знаков отличия выплата производится по одному из оснований по выбору работника.

4.4.4. Надбавка за обеспечение высококачественного тренировочного процесса устанавливается работникам за участие в подготовке высококвалифицированного спортсмена (в течение 1 года), вошедшего в состав сборной команды Российской федерации и занявшего 1-6 место на международных соревнованиях или 1-3 место на всероссийских соревнованиях. Решение об установлении надбавки принимается руководителем Учреждения в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения. Надбавка устанавливается со дня выполнения спортсменом указанного результата на один календарный год на основании выписки из протокола соревнований.

4.5. Премиальные выплаты по итогам работы.

4.5.1. Премии по итогам работы за год.

Премии по итогам работы за год устанавливаются с целью поощрения работников Учреждения за выполненную работу за год.

При премировании учитываются инициатива, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда, результаты деятельности Учреждения.

Размер премии по итогам работы за год может устанавливаться как в абсолютном, так и в процентном отношении к должностному окладу, максимальным размером не ограничен.

Размер премии по итогам работы за год устанавливается в процентном отношении к должностному окладу. Премия устанавливается в размере до 200 процентов должностного оклада в год.

4.5.2. Премии за выполнение особо важных и срочных работ

Премии за выполнение особо важных и срочных работ устанавливаются за выполнение срочных работ, вызванных производственной необходимостью, или работ, требующих сокращения сроков их выполнения.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном, так и в процентном отношении к должностному окладу, максимальным размером не ограничен.

Размер премии устанавливается в процентном отношении к должностному окладу. Премия устанавливается в размере до 100 процентов должностного оклада в год.

4.5.3. Максимальный размер премии устанавливается в размере 300 процентов должностного оклада за счет всех источников финансирования.

С Учредителем согласовываются все решения о премировании работников, независимо от источника их финансирования.

**5. Порядок и размеры оплаты труда руководителя,**

**заместителя руководителя**

5.1. Заработная плата руководителя, заместителя руководителя Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размеры должностного оклада, стимулирующих и компенсационных выплат руководителю Учреждения устанавливаются Учредителем и отражаются в трудовом договоре с руководителем Учреждения.

Размер должностного оклада руководителя Учреждения устанавливается в кратном отношении к размеру среднего должностного оклада работников Учреждения и составляет до 3 размеров среднего должностного оклада работников Учреждения. При этом при расчете размера среднего должностного оклада работников Учреждения не учитываются оклады руководителя, заместителя руководителя.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителя) определяется Учредителем в кратности от 1 до 4,5.

5.3. С учетом условий труда руководителю Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

5.4. Стимулирующие выплаты руководителю Учреждения включают в себя:

доплату за качество выполняемых работ;

надбавку за стаж работы;

доплату за интенсивность и высокие результаты работы;

надбавку за почетное звание;

премию по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера производятся за фактически отработанное время с момента возникновения права на назначение или изменение размера указанной выплаты.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается по основаниям и в размерах, предусмотренных подпунктом 4.4.3. настоящего Положения.

Доплата за качество выполняемых работ устанавливается руководителю Учреждения на определенный срок, исходя из оценки результатов деятельности руководителя Учреждения, его личного вклада в общие результаты работы Учреждения с учетом целевых показателей эффективности работы руководителя Учреждения, утвержденных Учредителем.

Доплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается Учредителем на определенный срок с учетом следующих критериев:

интенсивность труда;

сложность выполняемых работ;

самостоятельность и ответственность при выполнении поставленных задач;

дополнительный объем работ в связи с внедрением новых методик, направленных на повышение эффективности и качества учебно-тренировочного процесса, рост спортивного мастерства, подготовка спортсменов высокой квалификации и увеличение количества занимающихся физической культурой и спортом.

Решение об установлении, определении размера доплат и о сроке, на который они назначаются, принимается Учредителем.

5.5. Надбавка за стаж работы руководителю Учреждения устанавливается распоряжением Учредителя в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
| Стаж работы  | Размер выплаты в процентах к должностному окладу |
| от 1 до 5 лет  | 10  |
| от 5 до 10 лет  | 20  |
| от 10 до 15 лет  | 30  |
| от 15 лет и более  | 40  |

Ежемесячная надбавка за стаж работы выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой выплаты.

Назначение выплаты производится распоряжением Учредителя на основании решения комиссии по установлению трудового стажа руководителям муниципальных учреждений, подведомственных Учредителю (далее - комиссия по установлению трудового стажа).

Стаж работы для выплаты ежемесячной выплаты определяется распоряжением Учредителя.

5.6. Премия по итогам работы за год.

Премия по итогам работы за год устанавливается с целью поощрения директора Учреждения за выполненную работу за год.

При премировании учитываются инициатива, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда, результаты деятельности Учреждения.

Размер премии по итогам работы за год устанавливается в процентном отношении к должностному окладу. Премия устанавливается в размере до 200 процентов должностного оклада в год.

Решение об установлении и определении размера премии принимается распоряжением Учредителя.

5.6.1. Премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ устанавливается за выполнение срочных работ, вызванных производственной необходимостью, или работ, требующих сокращения сроков их выполнения.

Размер премии устанавливается в процентном отношении к должностному окладу. Премия устанавливается в размере до 100 процентов должностного оклада в год.

Решение об установлении и определении размера премии принимается распоряжением Учредителя.

5.6.2. Максимальный размер премии устанавливается в размере 300 процентов должностного оклада за счет всех источников финансирования.

**6. Порядок формирования фонда оплаты труда работников**

**Учреждений**

6.1. Фонд оплаты труда работников Учреждений формируется исходя из численности работников, предусмотренной штатным расписанием, с учетом:

должностных окладов; выплат компенсационного характера; выплат стимулирующего характера.

6.2. На оплату труда работников Учреждения направляются средства бюджета района и средства от приносящей доход деятельности.

6.3. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется за счет средств субсидий бюджета округа и средств от приносящей доход деятельности и определяется учредителем.

Предельная доля расходов на оплату труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала должна составлять не более 40% в фонде оплаты труда Учреждения.

Перечень должностей работников, относимых к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу Учреждения, утверждается распоряжением Учредителя.

6.4. За счет экономии по фонду оплаты труда работников Учреждения может быть оказана материальная помощь в размере 2000,00 (двух тысяч рублей):

работникам Учреждения - по решению руководителя Учреждения в соответствии с локальным нормативным актом;

руководителю Учреждения - по решению Учредителя Учреждения;

в следующих случаях:

- рождения ребенка в семье работника Учреждения – на основании заявления и копии свидетельства о рождении ребенка;

- смерти близких родственников работника Учреждения (супруга (супруги), родителей, детей) – на основании заявления и копии свидетельства о смерти;

- свадьбы работника Учреждения – на основании заявления и копии свидетельства о заключении брака.