

**Калужская область**

**ГОРОДСКАЯ ДУМА**

**городского поселения «Город ЛЮдиново»**

**решение**

**05.08.2016 № 82-р**

**Об утверждении положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Дом спорта»**

В целях реализации [ст. 144](consultantplus://offline/ref=A0011FFDD9E2C8E0039971D75B4875A83E1493B3A7C5554507F4CB99406A83EE3A28AF8D7805jFI), [145](consultantplus://offline/ref=A0011FFDD9E2C8E0039971D75B4875A83E1493B3A7C5554507F4CB99406A83EE3A28AF8A70543AF801j7I) Трудового кодекса РФ, [распоряжения](consultantplus://offline/ref=A0011FFDD9E2C8E0039971D75B4875A83E119EB8AEC0554507F4CB994006jAI) Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 N 2190-р "Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы" и в соответствии со [ст. 43](consultantplus://offline/ref=A0011FFDD9E2C8E0039971D75B4875A83E1490B9ACC1554507F4CB99406A83EE3A28AF8A70563AF301j6I) Федерального закона от 06.10.2003 N 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации" руководствуясь Законом Калужской области от 28.12.2011 N 245-ОЗ (в ред. от 27.12.2013) "Об установлении системы оплаты труда в государственных учреждениях сферы физической культуры и спорта, туризма и молодежной политики Калужской области", Уставом муниципального района "Город Людиново и Людиновский район" и в целях социальной защищенности и стимулирования труда работников муниципального казенного учреждения «Дом спорта» Городская Дума городского поселения «Город Людиново»

РЕШИЛА:

1. Утвердить [Положение](#P41) об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Дом спорта» (прилагается).

2. Признать утратившим силу решение Городской Думы городского поселения «Город Людиново» от 10.08.2012 № 203-р «Об утверждении положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений физической культуры и спорта муниципального образования городское поселение «Город Людиново»

Финансирование расходов, связанных с реализацией настоящего Решения, осуществлять в пределах средств, предусмотренных в бюджете городского поселения «Город Людиново».

3. Директору муниципального казенного учреждения "Дом спорта" (Комаров Н.Ф.) внести соответствующие изменения в локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда в учреждении.

[4](consultantplus://offline/ref=092804A6849A621B9D78DAA47D5478AF6F7FC4236A2505E1841F1634C98490CFA8115C6F498B3068755BE4s9f7L). Опубликовать настоящее Решение в средствах массовой информации, разместить в сети Интернет, включить в регистр муниципальных нормативных правовых актов.

[5](consultantplus://offline/ref=092804A6849A621B9D78DAA47D5478AF6F7FC4236A2505E1841F1634C98490CFA8115C6F498B3068755BE4s9f7L). Контроль за исполнением настоящего Решения возложить на председателя комитета по экономической политике (П.П.Филатов)

[6](consultantplus://offline/ref=092804A6849A621B9D78DAA47D5478AF6F7FC4236A2505E1841F1634C98490CFA8115C6F498B3068755BE4s9f7L). Настоящее Решение вступает в силу с момента официального опубликования.

Глава городского поселения «Город Людиново» Т.А. Прохорова

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение N 1  к решению Городской думы  от 05.08.2016 №82-р |

**Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Дом спорта»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера и работников муниципального казенного учреждения "Дом спорта" муниципального района "Город Людиново и Людиновский район" (далее - учреждение) и включает в себя:

-размеры должностных окладов (окладов) по профессиональным квалификационным группам работников учреждений;

- размеры, условия и порядок осуществления компенсационных выплат;

- виды стимулирующих выплат, порядок и условия их осуществления;

- порядок и условия осуществления иных выплат.

1.2. В настоящем Положении используются следующие определения:

профессиональные квалификационные группы работников - группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

квалификационные уровни профессиональной квалификационной группы работников - профессии рабочих и должности служащих, сгруппированные внутри профессиональной квалификационной группы работников по уровню должностной (профессиональной) компетенции (совокупности знаний, умений, профессиональных навыков, ответственности в принятии решений), необходимой для выполнения работы;

должностной оклад (оклад) по профессиональной квалификационной группе работников - оклад работника учреждения без учета компенсационных, стимулирующих выплат;

выплаты компенсационного характера - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам учреждений, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда; на работах в местностях с особыми климатическими условиями, а также иные выплаты в соответствии с перечнем выплат компенсационного характера, установленным законодательством Российской Федерации;

выплаты стимулирующего характера - выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации работника учреждения к качественному, результативному труду.

2. Порядок формирования фонда оплаты труда работников

учреждения

2.1. Фонд оплаты труда в учреждении формируется на календарный год исходя из объема средств местного бюджета.

2.2. Оплата труда руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера и работников муниципального казенного учреждения "Дом спорта" состоит из окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.3. Размер оплаты труда руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера и работников муниципального учреждения определяется по следующей формуле:

От = О + КМ + СТ,

где От - оплата труда руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера и работников муниципального учреждения;

О - оклад руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера и работников муниципального учреждения;

КМ - выплаты компенсационного характера;

СТ - выплаты стимулирующего характера.

Размеры окладов руководителя муниципального учреждения устанавливается администрацией муниципального района "Город Людиново и Людиновский район" с применением коэффициента кратности (от 1,5 до 3,5) по отношению к средней заработной плате работников основного персонала возглавляемого им муниципального учреждения и определятся по следующей формуле:

О = Соп x К/к,

где Соп - средняя заработная плата работников основного персонала;

К/к - коэффициент кратности, определяется в зависимости от деятельности учреждения.

Порядок исчисления размера средней заработной платы работников основного персонала для определения размера оклада руководителя муниципальных учреждения определяется согласно [раздела 7](#P365) настоящего Положения.

Перечни должностей работников, относимых к основному персоналу муниципального учреждения, определяются согласно [таблицы N 4](#P376) настоящего Положения.

Администрация муниципального района "Город Людиново и Людиновский район" при определении оплаты труда руководителя учреждения в зависимости от деятельности и с учетом средней заработной платы основного персонала учреждения может использовать повышающий и понижающий коэффициенты.

При расчете средней заработной платы для целей настоящего Положения учитываются оклады и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения за счет средств бюджета городского поселения «Город Людиново».

Расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления оклада руководителя муниципального учреждения.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала муниципального учреждения.

2.4. Установить, что оклады заместителя руководителя, главного бухгалтера муниципального учреждения устанавливаются работодателем на 10 - 30% ниже оклада руководителя учреждения.

Критерии установления размеров окладов заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения определяются администрацией муниципального района "Город Людиново и Людиновский район".

2.5. [Размеры](#P118) окладов работников муниципального учреждения устанавливаются исходя из размеров базовых окладов по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) согласно таблице N 1 настоящего Положения, а также выплат по повышающим коэффициентам.

Размеры окладов работников муниципальных учреждений рассчитываются по формуле:

О = БО,

где БО - базовый оклад.

В соответствии со [ст. 144](consultantplus://offline/ref=092804A6849A621B9D78C4A96B3826A169719E296A240AB0DA404D699E8D9A98EF5E052D0980s3f6L) Трудового кодекса Российской Федерации заработная плата работников учреждения не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ).

Размеры окладов работников учреждения индексируются в соответствии с действующим законодательством.

2.6. Установить, что фонд оплаты труда руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера и работников муниципального учреждения формируется из:

- средств на оплату окладов руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера и работников муниципальных учреждений, объем которых определяется на календарный год (из расчета 12 месяцев) исходя из штатного расписания муниципального учреждения по состоянию на 1 января соответствующего финансового года;

- средств на выплаты компенсационного и стимулирующего характера в размере 40% от средств на оплату окладов руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера и работников муниципального учреждения.

Объем бюджетных ассигнований на оплату труда руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера и работников муниципального учреждения, предусматриваемый в бюджете городского поселения «Город Людиново», не подлежит уменьшению, за исключением случаев реорганизации, ликвидации муниципального учреждения или сокращения объемов предоставляемых им муниципальных услуг.

Экономия средств по фонду оплаты труда, образовавшаяся в ходе выполнения муниципального задания в результате проведения мероприятий по оптимизации штатного расписания муниципального учреждения, направляется на выплаты стимулирующего характера руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру и работникам муниципального учреждения.

3. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений

3.1. Работникам учреждения оклады (должностные оклады) устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размер должностных окладов работникам учреждения устанавливается на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

от 27 февраля 2012 года [N 165н](consultantplus://offline/ref=F459613CFCDE440726D3F08E87E879F91260EBB9C9BC7D010B53B1FD88K876G) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта";

от 29 мая 2008 года [N 247н](consultantplus://offline/ref=F459613CFCDE440726D3F08E87E879F91B66EDBACCB1200B030ABDFFK87FG) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей руководителей, специалистов и служащих";

от 29 мая 2008 года [N 248н](consultantplus://offline/ref=F459613CFCDE440726D3F08E87E879F9146BE9BBC8B1200B030ABDFFK87FG) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих";

от 6 августа 2007 года [N 526](consultantplus://offline/ref=F459613CFCDE440726D3F08E87E879F91263E5BDCCB87D010B53B1FD88K876G) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников";

от 31 марта 2008 года [N 149н](consultantplus://offline/ref=F459613CFCDE440726D3F08E87E879F91464EEBDCDB1200B030ABDFFK87FG) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг".

3.2. Должностные оклады (оклады) устанавливаются:

- работникам физической культуры и спорта - на основе действующих требований тарифно-квалификационных характеристик по должностям работников физической культуры и спорта;

- по профессиям рабочим - на основе действующих требований тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих.

3.3. Должностные оклады работникам, устанавливаются в следующих размерах (таблица 1):

Таблица 1

РАЗМЕРЫ

БАЗОВЫХ ОКЛАДОВ ПО ПКГ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ДОМ СПОРТА»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень | Размеры базовых окладов, руб. |
| 1 | Должности, отнесенные к ПКГ "Работники физической культуры и спорта первого уровня" |  |
|  | 1 квалификационный уровень:  дежурный по спортивному залу; механик по техническим видам спорта; техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники | 5708 |
|  | 2 квалификационный уровень:  спортивный судья; спортсмен | 6946 |
| 2 | Должности, отнесенные к ПКГ "Работники физической культуры и спорта второго уровня" |  |
|  | 1 квалификационный уровень:  инструктор по спорту; инструктор по физической культуре; спортсмен-инструктор; тренер-администратор; тренер-массажист; тренер-механик | 7498 |
|  | 2 квалификационный уровень:  администратор тренировочного процесса; инструктор-методист по адаптивной физической культуре; инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций; тренер; тренер-преподаватель по спорту; хореограф | 7774 |
|  | 3 квалификационный уровень:  старшие: инструктор-методист по адаптивной физической культуре, инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций, тренер-преподаватель по спорту | 8332 |
| 3 | Должности, отнесенные к ПКГ "Работники физической культуры и спорта третьего уровня" |  |
|  | 1 квалификационный уровень:  специалист по подготовке сборных команд; тренер сборной команды | 8371 |
|  | 2 квалификационный уровень:  старший тренер сборной команды | 9034 |
| 4 | Должности, отнесенные к ПКГ "Работники образования, группа должностей педагогических работников" |  |
|  | 1 квалификационный уровень:  инструктор по физической культуре | 7498 |
|  | 2 квалификационный уровень:  инструктор-методист; тренер-преподаватель; тренер | 7774 |
|  | 3 квалификационный уровень:  старший инструктор-методист; старший тренер-преподаватель | 8332 |
| 5 | Должности, отнесенные к ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал" |  |
|  | 2 квалификационный уровень:  лаборант | 6113 |
|  | 3 квалификационный уровень:  медицинская сестра; медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу | 6389 |
| 6 | Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня" |  |
|  | 1 квалификационный уровень:  администратор, инспектор по кадрам | 5950 |
|  | 3 квалификационный уровень: начальник хозяйственного отдела.  должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория | 6946 |
|  | 4 квалификационный уровень:  должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий" | 7498 |
| 7 | Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня" |  |
|  | 1 квалификационный уровень:  бухгалтер; документовед; инженер; инженер по автоматизации и механизации производственных процессов; инженер по автоматизированным системам управления производством; инженер-лаборант | 7498 |
|  | 2 квалификационный уровень:  должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория | 7774 |
|  | 3 квалификационный уровень:  должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория | 8332 |
|  | 4 квалификационный уровень:  должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий" | 8889 |
|  | 5 квалификационный уровень:  главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера | 9365 |
| 8 | Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня" |  |
|  | 3 квалификационный уровень:  директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения | 11545 |
| 9 | Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня" |  |
|  | 1 квалификационный уровень:  наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик; дворник; дезинфектор; уборщик служебных помещений; сторож, рабочий по комплексному обслуживанию зданий, контролер-кассир; ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений | 5554 |
|  | 2 квалификационный уровень:  профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене) | 5708 |
| 10 | Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня" |  |
|  | 1 квалификационный уровень:  наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля, аппаратчик химводоочистки; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования | 5837 |
|  | 2 квалификационный уровень:  наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 6389 |
|  | 3 квалификационный уровень:  наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 6946 |
|  | 4 квалификационный уровень:  наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы | 7313 |

3.4. Должностной оклад (оклад) работнику учреждения устанавливается приказом руководителя учреждения и оформляется трудовым договором.

3.5. К должностным окладам (окладам) по соответствующим профессиональным квалификационным группам с учетом обеспечения финансовыми средствами рекомендуется применять следующие повышающие коэффициенты:

персональный повышающий коэффициент;

коэффициент квалификации;

коэффициент специфики работы.

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

Применение всех повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам) работников не образует новый должностной оклад (оклад) работника и не учитывается при начислении стимулирующих выплат. Установленные повышающие коэффициенты при их применении между собой складываются (не умножаются).

3.6. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) устанавливается работнику с учетом сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер персонального повышающего коэффициента - до 3.

3.7. Размеры коэффициента квалификации для работников, занимающих должности работников физической культуры и спорта, приведены в таблице 2.

Таблица 2

|  |  |
| --- | --- |
| Уровень квалификации | Размер повышающего коэффициента квалификации |
| Высшая категория | До 0,8 |
| Первая категория | До 0,5 |
| Вторая категория (при наличии) | До 0,3 |

3.8. Размеры коэффициента квалификации для работников, занимающих должности работников физической культуры и спорта, общеотраслевые должности служащих и профессии рабочих приведены в таблице 3.

Таблица 3

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Размер повышающего коэффициента квалификации | | | |
| Начальное профессиональное образование | Неполное высшее образование, среднее профессиональное образование | Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) "бакалавр" | Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) "специалист" или квалификации (степени) "магистр" |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 0,05 | 0,10 | 0,15 | 0,20 |

3.9. Повышающий коэффициент специфики работы учитывает особенности деятельности учреждения, осуществляющего спортивную подготовку, а также специализированных отделений внутри учреждения.

Коэффициент специфики работы для работников специализированных по олимпийским видам спорта отделений учреждений, осуществляющих спортивную подготовку, устанавливается в размере 15 процентов к должностному окладу (окладу) тренерского состава, имеющих непосредственное отношение к организации работы указанного специализированного отделения (отделений). При этом для тренеров учитывается фактический объем тренерской нагрузки.

3.10. Коэффициент специфики работы для работников учреждения, осуществляющих деятельность по адаптивному спорту и адаптивной физической культуре, устанавливается до 20 процентов к должностному окладу (окладу).

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного

характера

4.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

4.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются в соответствии со [статьей 147](consultantplus://offline/ref=F459613CFCDE440726D3F08E87E879F91267E8BBC0BA7D010B53B1FD8886468BC6DA7EB5F816C130KD78G) Трудового кодекса Российской Федерации по результатам аттестации рабочих мест.

4.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом [статей 149](consultantplus://offline/ref=F459613CFCDE440726D3F08E87E879F91267E8BBC0BA7D010B53B1FD8886468BC6DA7EB3F8K171G) - [154](consultantplus://offline/ref=F459613CFCDE440726D3F08E87E879F91267E8BBC0BA7D010B53B1FD8886468BC6DA7EB5F817C838KD73G) Трудового кодекса Российской Федерации.

При определении минимальных размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время учитываются положения [статьи 154](consultantplus://offline/ref=F459613CFCDE440726D3F08E87E879F91267E8BBC0BA7D010B53B1FD8886468BC6DA7EB5F817C838KD73G) Трудового кодекса Российской Федерации ([постановление](consultantplus://offline/ref=F459613CFCDE440726D3F08E87E879F9146AEAB9C1B1200B030ABDFFK87FG) Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время").

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35 процентов часовой ставки за каждый час работы ночного времени (с 22.00 до 06.00).

4.4. Выплаты, указанные в настоящем разделе, осуществляются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

Порядок и условия выплат, указанных в настоящем разделе, устанавливаются коллективным договором или иным локальным нормативным актом учреждения.

4.5. Размер выплат, указанных в настоящем разделе, оформляется трудовым договором и приказом директора учреждения.

4.6. Выплаты, указанные в настоящем разделе, начисляются к должностному окладу (окладу) и не образуют увеличения должностного оклада (оклада) для начисления других выплат, надбавок, доплат.

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего

характера

5.1. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к должностному окладу (окладу) по соответствующим профессиональным квалификационным группам без учета повышающих коэффициентов.

5.2. Выплаты стимулирующего характера осуществляются по решению руководителя учреждения на основании локального нормативного акта учреждения, в котором указываются порядок, условия, размеры и периодичность выплат, а также перечень критериев оценки деятельности работников.

5.3. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

надбавка за выслугу лет;

интенсивность и высокие результаты работы;

качество выполняемых работ;

за внедрение и реализацию Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «ГТО»

премиальные выплаты по итогам работы (месяц, год).

5.4. Выплата за стаж работы устанавливается работникам муниципальных учреждений в зависимости от общего количества лет, проработанных в организациях в сфере физической культуры и спорта всех организационно-правовых форм и форм собственности.

Для руководителей в стаж, дающий право на получение надбавки за выслугу лет, включаются все периоды работы на руководящих и иных должностях на предприятиях и учреждениях независимо от организационно-правовых форм и форм собственности.

Выплата за стаж работы устанавливается в процентах к базовому окладу при стаже работы, дающем право на получение выплаты, в следующих размерах:

от 1 до 5 лет - 10%;

от 5 до 10 лет - 15%;

от 10 до 15 лет - 20%;

свыше 15 лет - 30%.

5.5. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы может выплачиваться ежемесячно в размере до 100 процентов оклада за фактически отработанное время.

При установлении выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам учреждения учитываются:

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

участие в течение определенного периода в выполнении важных работ, мероприятий, не определенных трудовым договором работника;

выполнение особо важных и срочных работ;

интенсивность и напряженность работы;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

5.6. Перечень специалистов, которым устанавливается стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы, определяется решением руководителя на основании приказа с учетом непосредственного вклада работника в достижение результатов.

5.7. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы отменяются при ухудшении показателей в работе или окончании особо важных или срочных работ.

5.8. Выплаты за качество выполняемых работ выплачивается за наличие квалификационной категории, образцовое выполнение муниципального задания.

5.9. Размеры выплат за высокие результаты работы по вовлечению населения в подготовку к выполнению нормативов Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО) определяется руководителем но не более 20%.

5.10 Премиальные выплаты по итогам работы (месяц, год) выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда за отчетный период.

5.11. Ежемесячное премирование за качество выполняемых работ осуществляется работникам учреждений к должностному окладу (окладу) по основному месту работы по основной занимаемой должности за качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение трудовой дисциплины.

5.12. Премирование работников учреждения по итогам работы за год осуществляется на основании приказа в пределах фонда оплаты труда учреждения, с учетом обоснованной экономии средств по фонду оплаты труда.

6. Порядок установления и размеры иных выплат

6.1. Работникам учреждения могут быть предусмотрены иные выплаты, не зависящие от их результатов деятельности:

материальная помощь к отпуску;

материальная помощь в связи со смертью близких родственников (родители, муж (жена), дети), рождением ребенка, трудной жизненной ситуацией;

единовременное премирование к юбилейным и праздничным датам.

Иные выплаты производятся по решению руководителя учреждения в пределах выделенных бюджетных ассигнований.

6.2. Работникам учреждения один раз в календарном году выплачивается материальная помощь в пределах фонда оплаты труда.

Выплата материальной помощи осуществляется на основании письменного заявления. Выплата материальной помощи не зависит от итогов оценки труда работника. Работникам, вновь принятым на работу в текущем календарном году и не отработавшим полный календарный год, материальная помощь выплачивается в размере пропорционально отработанному времени.

6.3. Материальная помощь в связи со смертью близких родственников (родители, муж (жена), дети), рождением ребенка, трудной жизненной ситуацией выплачивается работнику по решению руководителя учреждения.

6.4. Порядок, условия и размер выплат, указанных в настоящем разделе, устанавливаются коллективным договором или иным локальным нормативным актом учреждения.

6.5. Отдельным категориям работников устанавливается доплата до величины прожиточного минимума установленной в Калужской области для трудоспособного населения, при условии, если месячная заработная плата работников полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), ниже величины прожиточного минимума в размере разницы между величиной прожиточного минимума к месячной заработной плате.

7. Условия оплаты труда руководителя, заместителя и главного

бухгалтера учреждения

7.1. Размер оклада руководителя муниципального казенного учреждения "Дом спорта" муниципального района "Город Людиново и Людиновский район" устанавливается администрацией муниципального района с применением коэффициента кратности по группе по оплате труда (от 1,5 до 3,5) по отношению к средней заработной плате работников основного персонала, возглавляемого им муниципального учреждения с применением повышающего и понижающего коэффициентов.

При расчете средней заработной платы для целей настоящего Положения учитываются оклады и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала муниципального учреждения за счет средств бюджета городского поселения «Город Людиново».

Расчет средней заработной платы работников основного персонала муниципального учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления оклада руководителя муниципального учреждения.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала муниципального учреждения.

7.2. Средняя заработная плата работников основного персонала муниципального учреждения определяется путем деления суммы окладов и выплат стимулирующего характера работников основного персонала муниципального учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднесписочной численности работников основного персонала муниципального учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления оклада руководителя учреждения.

7.3. Среднесписочная численность работников основного персонала определяется в соответствии с законодательством.

7.4. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение, предусмотренных уставом учреждения (таблица 4).

7.5. Порядок исчисления средней заработной платы основного персонала для определения размера должностного оклада (оклада) руководителя учреждения осуществляется в [порядке](consultantplus://offline/ref=F459613CFCDE440726D3F08E87E879F91B63EAB4CDB1200B030ABDFF8F89199CC19372B4F816C8K371G), установленном приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 8 апреля 2008 года N 167н "Об утверждении Порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера оклада руководителя федерального бюджетного учреждения".

7.6. Руководителю учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

надбавка за выслугу лет;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

премия по итогам работы (месяц, год);

единовременные премии.

7.7. Выплата за стаж работы устанавливается в процентах к базовому окладу при стаже работы, дающем право на получение выплаты, в следующих размерах:

от 1 до 5 лет - 10%;

от 5 до 10 лет - 15%;

от 10 до 15 лет - 20%;

свыше 15 лет - 30%.

7.8. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ устанавливаются с целью поощрения за интенсивность и качественный результат работы.

7.9. Премирование по итогам работы (месяц, год) производится с учетом выполнения целевых показателей эффективности работы учреждения, личного вклада в осуществление основных задач и функций, определенных уставом учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором (в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения).

7.10. Единовременная премия выплачивается по итогам выполнения особо важных и срочных заданий с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

7.11. Размеры должностных окладов заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада (оклада) руководителя и устанавливаются приказом руководителя учреждения.

7.12. Выплаты стимулирующего характера и иные выплаты руководителю учреждения устанавливаются администрацией муниципального района "Город Людиново и Людиновский район". Материальная помощь к отпуску руководителю учреждения выплачивается один раз в год в размере должностного оклада.

7.13. С учетом условий труда руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются компенсационные выплаты в соответствии с [главой 4](#P307) настоящего Положения.

7.14. Стимулирующие выплаты заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с [главой 5](#P323) настоящего Положения.

7.15. Иные выплаты заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с [главой 6](#P353) настоящего Положения.

Таблица 4

|  |
| --- |
| ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ, ОТНОСИМЫХ К ОСНОВНОМУ ПЕРСОНАЛУ МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ДОМ СПОРТА» |
| администратор тренировочного процесса |
| дежурный по спортивному залу; |
| спортсмен; |
| спортсмен-ведущий; |
| инструктор по адаптации физической культуры; |
| инструктор по спорту; |
| инструктор-методист по адаптивной физической культуре; |
| инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций; |
| тренер; |
| тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре; |

7.5. Порядок исчисления средней заработной платы основного персонала для определения размера должностного оклада (оклада) руководителя учреждения осуществляется в [порядке](consultantplus://offline/ref=F459613CFCDE440726D3F08E87E879F91B63EAB4CDB1200B030ABDFF8F89199CC19372B4F816C8K371G), установленном приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 8 апреля 2008 года N 167н "Об утверждении Порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера оклада руководителя федерального бюджетного учреждения".

7.6. Руководителю учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

премия по итогам работы (месяц, год);

единовременные премии.

7.7. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ устанавливаются с целью поощрения за интенсивность и качественный результат работы.

7.8. Премирование по итогам работы (месяц, год) производится с учетом выполнения целевых показателей эффективности работы учреждения, личного вклада в осуществление основных задач и функций, определенных уставом учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором (в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения).

7.9. Единовременная премия выплачивается по итогам выполнения особо важных и срочных заданий с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

7.10. Размеры должностных окладов заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада (оклада) руководителя и устанавливаются приказом руководителя учреждения.

7.11. Выплаты стимулирующего характера и иные выплаты руководителю учреждения устанавливаются администрацией муниципального района "Город Людиново и Людиновский район". Материальная помощь к отпуску руководителю учреждения выплачивается один раз в год в размере должностного оклада.

7.12. С учетом условий труда руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются компенсационные выплаты в соответствии с [главой 4](#P307) настоящего Положения.

7.13. Стимулирующие выплаты заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с [главой 5](#P323) настоящего Положения.

7.14. Иные выплаты заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с [главой 6](#P353) настоящего Положения.