|  |  |
| --- | --- |
|  | УТВЕРЖДЕНО  постановлением администрации  Партизанского городского округа  от 30.06.2020г. № 866-па |

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ**

об оплате труда работников муниципальных учреждений

Партизанского городского округа в сфере физической культуры и спорта

**I.** **Общие положения**

# 1.1 Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений Партизанского городского округа в сфере физической культуры и спорта (далее - Примерное положение) разработано в соответствии с Бюджетным кодексом Российской Федерации, [Трудовым кодексом](garantF1://12025268.0) Российской Федерации, Федеральным законом от 04.12.2007 г. № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», государственными гарантиями по оплате труда, постановлением администрации Приморского края от 06 августа 508-па «О внесении изменений в постановление Администрации Приморского края от 8 мая 2013года «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Приморского края», другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Приморского края, Партизанского городского округа, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Настоящее Примерное положение регулирует порядок и условия оплаты труда работников муниципальных учреждений Партизанского городского округа в сфере физической культуры и спорта (далее - учреждения).

1.3. Заработная плата (оплата труда) работников учреждений (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (оплаты труда) (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.5. Оплата труда работников учреждений, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.6. Заработная плата работника учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.7. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждений не может превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих администрации Партизанского городского округа, замещающих должности муниципальной службы в структурном подразделении в сфере физической культуры и спорта администрации Партизанского городского округа.

1.8. В целях настоящего Положения расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих отдела физкультуры и спорта администрации Партизанского городского округа определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда муниципальных служащих с в структурном подразделении в сфере физкультуры и спорта администрации Партизанского городского округа на установленную численность муниципальных служащих в структурном подразделении в сфере физкультуры и спорта администрации Партизанского городского округа и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году) и доводится структурным подразделением в сфере физкультуры и спорта администрации Партизанского городского округа до руководителя учреждения.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения на численность работников учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

1.9. Сопоставление расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников учреждения с расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда муниципальных служащих структурного подразделения в сфере физкультуры и спорта администрации Партизанского городского округа, осуществляется при утверждении (изменении) плана финансово- хозяйственной деятельности бюджетного или автономного учреждения.

[1.10](consultantplus://offline/ref=09D05E00D7164F3CDAF86BDB4FCC7E7584CA470533C4B542CF832730890BA891AD76604D3F6673D035A723C0F522848B18BFAC4FA856CA8201C1B37AO0j5C). Системы оплаты труда в учреждениях устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и Положением.

1.11. Размеры окладов работников учреждений устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

1.12. В целях обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы, заработная плата подлежит индексации в соответствии со статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) и принятыми в соответствии с ней нормативными актами.

1.13. Заработная плата работников учреждений выплачивается два раза в месяц.

II. Порядок и условия оплаты труда работников,

осуществляющих спортивную подготовку

2.1. Основные условия оплаты труда.

2.1.1. Система оплаты труда работников, осуществляющих спортивную подготовку включает в себя оклады (ставки заработной платы), повышающие коэффициенты к окладам, компенсационные и стимулирующие выплаты.

2.1.2. Система оплаты труда работников, осуществляющих спортивную подготовку устанавливается с учетом:

- государственных гарантий по оплате труда;

- ЕКС;

- настоящего Примерного положения;

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- методических рекомендаций;

- мнения соответствующего профсоюзного органа.

2.1.3. Размеры окладов работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - оклады работников по ПКГ), на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

К окладам работников по ПКГ руководителем учреждения может устанавливаться повышающий коэффициент за квалификационную категорию.

2.2. Порядок применения повышающих коэффициентов.

2.2.1. К окладам работников, осуществляющих спортивную подготовку, установленным по ПКГ, применяется повышающий коэффициент за квалификационную категорию:

вторую (при наличии) – 10%

первую - 20%;

высшую - 30%.

2.2.3. При применении к окладам работников, осуществляющих спортивную подготовку по ПКГ повышающих коэффициентов размер оклада работника определяется по формуле:

Рор = Опкг + Опкг x SUMПК,

где:

Рор - размер оклада работника, осуществляющего спортивную подготовку;

Опкг - оклад работника, осуществляющих спортивную подготовку по ПКГ;

SUMПК - сумма повышающих коэффициентов.

2.2.4. В случаях, когда размер оплаты труда работников, осуществляющих спортивную подготовку зависит от квалификационной категории, право на его изменение возникает со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работников, осуществляющих спортивную подготовку права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

2.3. Порядок и условия установления компенсационных выплат.

2.3.1. Компенсационные выплаты работникам, осуществляющим спортивную подготовку устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ с учетом повышающих коэффициентов, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством.

Размеры и условия осуществления компенсационных выплат конкретизируются в трудовых договорах работников учреждений.

2.3.2. Работникам, осуществляющим спортивную подготовку устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- 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 ([статья 149](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=351274&date=02.06.2020&dst=707&fld=134) ТК РФ).

2.3.3. Конкретные размеры компенсационных выплат не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

2.3.4. Выплата работникам учреждении, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со [статьей 147](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=351274&date=02.06.2020&dst=102527&fld=134) ТК РФ.

Работникам учреждении, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается выплата по результатам специальной оценки условий труда.

2.3.5. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам учреждений выплачиваются в порядке и размере, установленных действующим законодательством:

- районный коэффициент к заработной плате - 20%;

- процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока - 10% по истечении первого года работы, с увеличением на 10% за каждые последующие два года работы, но не свыше 30% заработка;

- процентная надбавка к заработной плате в размере 10% за каждые шесть месяцев работы молодежи, прожившей не менее одного года в южных районах Дальнего Востока и вступающей в трудовые отношения, но не свыше 30% заработка.

2.3.6. Доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются при выполнении работ различной квалификации в соответствии со [статьей 150](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=351274&date=02.06.2020&dst=100991&fld=134) ТК РФ, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, - [статьей 151](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=351274&date=02.06.2020&dst=709&fld=134) ТК РФ, сверхурочную работу - [статьей 152](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=351274&date=02.06.2020&dst=712&fld=134) ТК РФ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни - [статьей 153](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=351274&date=02.06.2020&dst=715&fld=134) ТК РФ.

2.4. Порядок и условия установления стимулирующих выплат.

2.4.1. Стимулирующие выплаты, размеры и условия их осуществления, показатели и критерии оценки эффективности труда работников, осуществляющих спортивную подготовку устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений по согласованию с коллегиальным профсоюзным органом или иным представительным органом работников с учетом соответствующих нормативных правовых актов Российской Федерации, Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в пределах фонда оплаты труда работников учреждений, формируемого за счет бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждений (для муниципальных автономных, бюджетных и казенных учреждений).

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера подлежат внесению в трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору) с работником учреждения.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности, закрепляемые в локальном нормативном акте, являющимся приложением к коллективному договору, разрабатываются с учетом мотивированного мнения профсоюзного органа или иного представительного органа работников.

Не допускается введение стимулирующих выплат, в отношении которых не установлены показатели эффективности деятельности учреждения и работников (конкретные измеримые параметры).

Стимулирующие выплаты работникам, осуществляющим спортивную подготовку устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ с учетом повышающих коэффициентов, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством.

2.4.2. Работникам, осуществляющим спортивную подготовку устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- выплаты за высокие результаты работы (в том числе за наличие государственных наград, почетных званий, иных званий работников сферы физической культуры и спорта);

- выплаты за качество выполняемых работ;

- премии по итогам работы.

2.4.3. Стимулирующие выплаты производятся на основании произведенной объективной оценки показателей и критериев оценки эффективности труда работника, осуществляющего спортивную подготовку, по решению руководителя учреждения, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Доля средств на стимулирующие выплаты в фонде оплаты труда работников учреждений должна составлять не менее 30 процентов.

III. Порядок и условия оплаты труда

иных работников учреждения

3.1. Основные условия оплаты труда.

3.1.1. Система оплаты труда иных работников муниципальных учреждений Партизанского городского округа в сфере физической культуры и спорта включает в себя оклады (ставки заработной платы), повышающие коэффициенты к окладам, компенсационные и стимулирующие выплаты.

3.1.2. Система оплаты труда иных работников учреждений устанавливаются с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

настоящего Примерного положения;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников.

3.2. Размеры окладов работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам работников (далее - оклады по ПКГ), а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

3.3. К окладам работников по профессиональным квалификационным группам руководителем учреждения устанавливается повышающий коэффициент за специфику работы в учреждении.

Повышающий коэффициент за специфику работы в учреждении устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовки, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении повышающего коэффициента за специфику работы в учреждении принимается руководителем персонально в отношении конкретного работника. Повышающий коэффициент устанавливается на определенный период в размере не более 0,8.

3.3.1. В случае установления к окладам работников по ПКГ повышающих коэффициентов размер оклада работника определяется по формуле:

Рор = Опкг + Опкг x ПК,

где:

Рор - размер оклада работника;

Опкг - оклад работника по ПКГ;

ПК - повышающий коэффициент.

Порядок применения повышающего коэффициента разрабатывается и утверждается руководителем учреждения.

3.4. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

3.5. Компенсационные выплаты работникам учреждений устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ (окладам с учетом повышающих коэффициентов - в случае их установления), (ставкам заработной платы) или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

3.5.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- оплата за вредные условия труда;

- оплата за работу в ночное время, сверхурочно и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.6. Стимулирующие выплаты, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, формируемого за счет бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждения (для муниципальных бюджетных учреждений), с учетом утверждаемых руководителем учреждения показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения, в соответствии с перечнем видов стимулирующих выплат и разъяснениями о порядке установления стимулирующих выплат в муниципальных учреждениях Партизанского городского округа, утвержденными постановлением администрации Партизанского городского округа.

3.7. Заработная плата руководителя и главного бухгалтера учреждения состоит из оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

Размеры окладов, компенсационных и стимулирующих выплат руководителю учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру, порядок их установления определяются администрацией Партизанского городского округа.

3.8. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения (за исключением главного бухгалтера) устанавливается в кратности от 1 до 8.

3.9. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих данного учреждения в соответствии с данным Положением.

IV. Оказание материальной помощи работникам учреждения

4.1. Работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в пределах фонда оплаты труда. Условия выплаты материальной помощи и ее предельные размеры устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждений с учетом мнения представительного органа работников.

4.2. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

4.3. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретном размере принимает глава администрации Партизанского городского округа на основании письменного заявления руководителя учреждения.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |
| --- |
| Приложение  к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных учреждений Партизанского городского округа в сфере физической культуры и спорта, утвержденному постановлением администрации Партизанского городского округа  от 30 июня 2020 г. № 866-па |

МИНИМАЛЬНЫЕ ОКЛАДЫ

по профессиональным квалификационным группам

должностей работников в сфере физической культуры и спорта

|  |  |
| --- | --- |
| Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни | Рекомендуемый минимальный оклад (рублей) |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников  физической культуры и спорта первого уровня | |
| 1 квалификационный уровень  2 квалификационный уровень | 9213  9613 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников  физической культуры и спорта второго уровня | |
| 1 квалификационный уровень  2 квалификационный уровень  3 квалификационный уровень | 9974  10448  10924 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников  физической культуры и спорта третьего уровня | |
| 1 квалификационный уровень  2 квалификационный уровень | 11398  13217 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников  физической культуры и спорта четвертого уровня | |
| 1 квалификационный уровень | 13848 |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_