**Российская Федерация**

**АДМИНИСТРАЦИЯ**

**Новомальтинского сельского поселения**

**Усольского муниципального района**

**Иркутская область**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

От 31.01.2022 г. № 21

п. Новомальтинск

**Об утверждении Положения об оплате труда**

**инструктора по спорту находящегося в ведении муниципального казённого учреждения культуры «Новомальтинский центр информационной, культурно-досуговой и спортивной деятельности**

В целях обеспечения единого подхода к определению условий и оплаты труда инструктора по спорту находящегося в ведении муниципального казённого учреждения культуры «Новомальтинский центр информационной, культурно-досуговой и спортивной деятельности, в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, ст., ст. 23, 46 Устава Новомальтинского сельского поселения Усольского муниципального района Иркутской области, администрация Новомальтинского сельского поселения Усольского муниципального района Иркутской области

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1.Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда инструктора по спорту находящегося в ведении муниципального казённого учреждения культуры «Новомальтинский центр информационной, культурно-досуговой и спортивной деятельности (приложение № 1).

2. Настоящее постановление вступает в силу с момента его опубликования и распространяет своё действие на правоотношения возникшие с 1 января 2022 года.

3.Опубликовать настоящее постановление в газете «Новости Новомальтинского сельского поселения» и разместить в информационно - телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте администрации Новомальтинского сельского поселения Усольского муниципального района Иркутской области - novomaltinsk.ru.

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на директора МУ «Новомальтинский ЦИКД и СД» Т.А. Бочерову.

Глава Новомальтинского

сельского поселения О.О.Попов

Приложение

к постановлению администрации

Новомальтинского сельского поселения

Усольского муниципального

района Иркутской области

от 31.01.2022г.№ 21

**Положение**

**об оплате труда инструктора по спорту находящегося в ведении муниципального казённого учреждения культуры «Новомальтинский центр информационной, культурно-досуговой и спортивной деятельности**

**1.Общие положения**

1.Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального казённого учреждения культуры «Новомальтинский центр информационной, культурно-досуговой и спортивной деятельности» (далее – учреждение), находящегося в ведении администрации Новомальтинского сельского поселения Усольского муниципального района Иркутской области (далее – Положение), разработано в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 "О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений", приказом Министерства труда и занятости Иркутской области от 22.03.2017г. №20-мпр «Об утверждении Методических рекомендаций по регулированию вопросов оплаты труда работников государственных учреждений Иркутской области», приказом Министерства культуры и архивов Иркутской области от 28.04.2017 г. № 22-мпр «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области, функции и полномочия учредителя которых осуществляет министерство культуры и архивов Иркутской области», устанавливает условия и определяет систему оплаты труда работников учреждения.

2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

2.1.Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

2.2.Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и профессиональных стандартов;

2.3.Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

2.4.Обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

2.5.перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 822 "Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях";

2.6.перечня видов выплат стимулирующего характера, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 818 "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях";

2.7.системы нормирования труда, установленной коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения;

2.8.дифференциации заработной платы, исходя из сложности, качества выполняемых работ, квалификации и стажа работы, условий труда;

2.9.настоящего Положения.

3.Заработная плата работникам учреждения устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующей системой оплаты труда.

4.Фонд оплаты труда для учреждения формируется в пределах объема, предусмотренного на выплату заработной платы, за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, предоставляемой на соответствующий финансовый год и поступлений от приносящей доход деятельности.

Ответственность за формирование и перерасход фонда оплаты труда возлагается на руководителя учреждения.

5.Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения устанавливается в размере, не превышающем четырехкратного соотношения

Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

**2.Порядок и условия оплаты труда работникам**

**учреждения**

6. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

7.Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации, минимальной заработной платы, установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Иркутской области, установленных Правительством Российской Федерации базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп.

8.Заработная плата работников учреждения при изменении (совершенствовании) системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой работникам до ее изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

9.Оплата труда работников по совместительству производится пропорционально отработанному времени исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по занимаемой должности, профессии, а также доплат и надбавок компенсационного характера, надбавок стимулирующего характера, предусмотренных положением об оплате труда работников учреждения.

10.Определение размеров заработной платы работников по основной должности (профессии) и должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей (профессий).

11.Оплата труда работников на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по занимаемой должности, профессии, а также доплат и надбавок компенсационного характера, надбавок стимулирующего характера, предусмотренных положением об оплате труда работников учреждения, или в зависимости от выполненного объема работ.

12. Штатное расписание на инструктора по спорту утверждается руководителем учреждения.

13.Фонд оплаты труда учреждения формируется исходя из объёма субсидий, поступающих в установленном порядке из бюджета Новомальтинского сельского поселения Усольского муниципального района Иркутской области, и обеспечивает установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников дифференцировано по должностям (профессиям) на основе квалификационных уровней профессиональных групп учётом МРОТ.

Учреждение в пределах утверждённого фонда оплаты труда самостоятельно определяют размеры доплат, надбавок, премий по итогам работы, но не ниже размеров доплат и надбавок компенсационного характера и не выше размеров надбавок стимулирующего характера, размера премирования, определенных настоящим Положением.

14.Годовой объем средств на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения установленные в подпункте 29 раздела 5, настоящего Положения, должен составлять не более 30 процентов фонда оплаты труда работников учреждения.

**3.Порядок определения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений культуры**

15.Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются трудовыми договорами на основе профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) (квалификационных уровней ПКГ.

16.Рекомендуемые размеры минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников (профессиям рабочих) включенных в ПКГ определены в Приложении 1 к настоящему Положению.

**4.Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам учреждения**

17.Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

17.1.выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

17.2.выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

17.3.надбавка за работу в сельской местности.

18.Выплаты компенсационного характера, за исключением выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, определяются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или в абсолютных размерах.

19. К выплатам за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся следующие надбавки:

19.1.районный коэффициент;

19.2. Надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями начисляются на заработную плату, в которую включаются все выплаты в пользу работающих лиц, за исключением выплат, предусмотренных пунктами 31, 42 Положения;

20.Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) включают в себя:

20.1.Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливаются работникам на условиях и в порядке, предусмотренном статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты за совмещение профессии (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

21.Работникам учреждения, расположенного в сельском населенном пункте, надбавка за работу в сельской местности устанавливается в размере 25 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

22.Размеры доплат и надбавок компенсационного характера устанавливаются приказом учреждения и конкретизируются в трудовых договорах с работниками.

23.Положение об оплате труда работников учреждения не может предусматривать компенсационные выплаты, не предусмотренные настоящим Положением.

**5.Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения**

24.Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплаты стимулирующего характера:

24.1.за качество выполняемых работ;

24.2.за стаж работы;

24.3.за интенсивность и высокие результаты работы;

24.4.премиальные выплаты по итогам работы.

25. Данный перечень видов выплат стимулирующего характера является исчерпывающим.

26. К выплатам за качество выполняемых работ относятся:

-повышающий коэффициент за должностную (профессиональную) категорию для работников учреждения.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента за наличие должностной (профессиональной) и квалификационной категории установлен Приложением №1 к настоящему Положению.

26.1.Повышающий коэффициент за должностную (профессиональную) категорию основному персоналу учреждения устанавливается за наличие должностной (профессиональной) категории, присвоенной с момента принятия решения соответствующей комиссией по результатам аттестации, проводимой в соответствии с локальными актами учреждения.

Повышающий коэффициент за должностную (профессиональную) категорию основному персоналу учреждения устанавливается, если категорирование должностей (профессий) предусмотрены единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных министерством труда и социального развития Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Размер выплаты повышающего коэффициента за должностную (профессиональную) категорию определяется путем умножения оклада (должностного оклада) на размер повышающего коэффициента.

27.Основному персоналу учреждения выплаты за стаж работы предусмотрены следующим категориям работников:

27.1.основному персоналу учреждения устанавливается выплата за стаж работы;

27.2. Выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются работникам учреждения в зависимости от общего количества лет и составляют:

1) от 3 до 8 лет - 10 процентов от оклада (должностного оклада);

2) от 8 до 13 лет - 15 процентов от оклада (должностного оклада);

3) от 13 до 18 лет - 20 процентов от оклада (должностного оклада);

4) от 18 до 23 лет - 25 процентов от оклада (должностного оклада);

5) свыше 23 лет - 30 процентов от оклада (должностного оклада).

27.3.Выплаты за стаж работы, выслугу лет устанавливается к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

27.4.Стаж работы для исчисления выплаты за стаж работы устанавливается комиссией по установлению трудового стажа, утвержденной приказом руководителя.

27.5.Решение комиссии по установлению стажа работы работникам учреждения оформляется протоколом, который является основанием для издания приказа руководителя о назначении выплаты.

27.6.В стаж работы, дающий право на получение выплаты за стаж работы включаются:

-время работы в соответствующей сфере деятельности;

-время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоявшим в трудовых отношениях с учреждением.

27.7.Периоды, учитываемые при исчислении стажа работы, дающего право на установление выплаты, устанавливаются в календарном исчислении и суммируются.

27.8. Выплаты за стаж работы выплачивается с момента возникновения права на назначение или повышение размера данной выплаты.

27.9. Молодым специалистам учреждения в возрасте до 35 лет включительно, завершившим обучение по основным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые принятым на работу в соответствии с полученной квалификацией, стаж работы, выслуга лет которых в соответствующем учреждении составляет менее трёх лет, устанавливается надбавка в размере 5% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Основаниями установления выплаты стимулирующего характера молодым специалистам являются:

-наличие документа об образовании и о квалификации, подтверждающего получение среднего профессионального или высшего образования;

-работа в учреждении по специальности.

28. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся следующие категории выплат:

28.1. За организацию и проведение физкультурных и спортивно - массовых мероприятий (соревнования, праздники, конкурсы, дни здоровья и другие мероприятия) по месту жительства граждан-до 100%;

28.2. За информационную, консультационную работу, в том числе в информационно – телекоммуникационной сети «Интернет», направленная на привлечение населения к систематическим занятиям, участию в мероприятиях, пропаганду здорового образа жизни и иного характера в рамках трудовых функций- до 100%;

28.3. За составление регламентов о проведении мероприятий, ведение протоколов, информационных и иных отчетов по основной деятельности, ведение служебной переписки, и иной документации, связанной с выполнением трудовых функций-до 100%;

28.4. За участие в соревнованиях районного, зонального, регионального (областного), всероссийского и международного уровней – до 100%;

28.5. За организацию и проведение внеплановых мероприятий поселкового (сельского), районного и областного уровней - до 100%;

28.6. За реализацию программ, проектов, не предусмотренных муниципальными заданиями и годовыми планами - до 100%;

28.7. За обеспечение производственно-творческой деятельности учреждения: за создание условий для комфортного посещения и пребывания в учреждении, создание, реставрацию (ремонт) и эксплуатацию необходимых для реализации основной деятельности учреждения, предусмотренной уставом, сценическо-постановочных средств и библиотечного имущества, оборудования - до 100%;

28.8. За подготовку планово-отчетных документов, документов по информационным запросам, в том числе, если подготовка документа связана с составлением дополнительных запросов в иные организации, применением нормативных правовых актов, использованием отчетных или аналитических показателей, проведением работ по поиску и копированию документов – до 100%;

28.9. За выполнение другой работы по поручению руководителя учреждения, не входящей в должностные обязанности, в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, графиками, правилами, расписаниями, локальными нормативными актами учреждения - до 100%;

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учётом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников этого учреждения.

Определение размеров выплат за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется комиссией, созданной в учреждении. Решение комиссии оформляется протоколом, который утверждается председателем комиссии. На основании протокола комиссии руководитель учреждения издаёт приказ о распределении выплат стимулирующего характера.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам устанавливаются в абсолютном значении.

Начисление надбавок за работу в местностях с особыми климатическими условиями на выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам не производится.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника учреждения, устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), которым определяется зависимость размера вознаграждения от достижения индивидуальных и коллективных результатов труда.

Основанием для лишения или снижения надбавки за интенсивность и высокие результаты работы является приказ руководителя и производится в случаях:

-нарушение работником трудовой дисциплины или правил внутреннего трудового распорядка;

-некачественное исполнение своих должностных обязанностей, снижение качественных показателей работы;

-наличие обоснованных жалоб;

-изменение содержания выполняемых функциональных обязанностей;

-нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране труда, санитарно-эпидемиологического режима, халатное отношение к сохранности материально-технической базы пассивность в участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри муниципального учреждения и на других уровнях, наличие ошибок в ведении документации;

29.Премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год) устанавливаются работникам учреждения в размере не превышающем одного оклада (должностного оклада) в год.

Условием премирования работников учреждения за работу в календарном периоде является отсутствие фактов применения дисциплинарных взысканий к работнику в соответствующем календарном периоде, в том числе по итогам рассмотрения обращений и заявлений граждан на некачественное оказание услуг (выполнение работ) работником, в случаях, если оказание услуг (выполнение работ) входит в должностные обязанности работника.

Основанием выплаты премии по итогам работы является локальный нормативный акт учреждения, в котором отражены конкретные результаты исполнения трудовых (должностных) обязанностей, установленные соответствующими трудовыми договорами работников, исполненные качественно и в срок, а также размеры такой выплаты.

На премиальные выплаты по итогам работы начисляются районный коэффициент и процентная надбавка за работу в южных районах Иркутской области.

30. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения выплачиваются в пределах утвержденного фонда заработной платы.

**6.Порядок индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги**

31.Индексация заработной платы работников учреждения производится в порядке, установленном законодательством, в пределах объема средств, предусмотренного на выплату заработной платы, за счет сметы расходов предоставляемой на соответствующий финансовый год.

**7.** **Иные вопросы, связанные с оплатой труда**

**работников учреждения**

32. Работникам учреждения выплачивается материальная помощь.

33. Материальная помощь выплачивается в размере от одного до трёх окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

34.Материальная помощь выплачивается в случаях:

а) причинения работнику материального ущерба в результате произошедших чрезвычайных обстоятельств (стихийного бедствия, пожара, затопления квартиры, кражи имущества, иного противоправного посягательства на жизнь, здоровье, имущество) в размере трёх должностных окладов;

б) необходимости в лечении или восстановлении здоровья в связи с болезнью, операцией, травмой, несчастным случаем при условии произведенных затрат более десяти тысяч рублей (за исключением косметологических процедур) в размере двух должностных окладов;

в) смерти работника и членов его семьи (родители, дети, супруги) в размере трёх должностных окладов;

г) регистрации брака, рождение ребенка размере одного должностного оклада.

35. Материальная помощь выплачивается по письменному заявлению работника при предоставлении следующих документов:

а) в случаях, предусмотренных подпунктом «а» пункта 34 раздела 7, копии документов, подтверждающих факт случившегося, из соответствующих служб гражданской обороны и чрезвычайных ситуаций, внутренних дел, противопожарной службы, коммунальных служб и др.;

б) в случаях, предусмотренных подпунктом «б» пункта 34 раздела 7, копии листка временной нетрудоспособности либо медицинских справок, заключений и других подтверждающих документов из лечебных учреждений, подтверждающих факт прохождения лечения, также документы подтверждающие размер фактически произведенных затрат;

в) в случаях, предусмотренных подпунктом «в» пункта 34 раздела 7, в части смерти членов семьи работника (родители, дети, супруги), копии свидетельства о смерти члена его семьи (родители, дети, супруги), а также копии документов, подтверждающих их родство;

г) в случаях, предусмотренных подпунктом «г» пункта 34 раздела 7, копии свидетельства о заключении брака, рождении ребенка, копии паспорта.

36.В случае смерти работника, материальная помощь предоставляется одному из совершеннолетних членов его семьи (родители, дети, супруги), по письменному заявлению этого члена семьи и предоставлению документов, подтверждающих их родство, а также копии свидетельства о смерти работника.

37.Выплата материальной помощи работникам учреждения либо одному из совершеннолетних членов семьи работника (родители, дети, супруги) производится по решению руководителя учреждения.

38.Право на получение материальной помощи возникает с момента возникновения трудовых отношений.

39.Материальная помощь выплачивается в пределах утвержденного фонда заработной платы.

40.Источник финансирования выплаты материальной помощи – средства бюджета Новомальтинского сельского поселения Усольского муниципального района Иркутской области

Приложение №1

к Положению об оплате труда

работников учреждения культуры,

находящегося в ведении администрации

Новомальтинского сельского поселения

Усольского муниципального района

Иркутской области

от 31.01.2022г. № 21

**Рекомендуемые размеры минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы инспектора по спорту находящегося в ведении учреждения культуры «Новомальтинский центр информационной, культурно-досуговой и спортивной деятельности**

**Профессиональная квалификационная группа должностей работников**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб. |
| Первый квалификационный уровень | Инструктор по спорту | 7 438 |