УТВЕРЖДЕНО

постановлением

администрации района

от 15.01.2025 № 12

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального учреждения   
«Центр развития физической культуры и спорта   
Череповецкого муниципального района»

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального учреждения «Центр развития физической культуры и спорта Череповецкого муниципального района» (далее соответственно - Положение, Учреждение) разработано в соответствии с постановлением главы Череповецкого муниципального района от 09.12.2008 № 1177 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета района» 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 руководителя Учреждения;

порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждения.

1.2. Система оплаты труда работников в Учреждении устанавливается локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и подзаконными актами Российской Федерации, постановлением главы Череповецкого муниципального района от 09.12.2008 № 1177 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета района».

2. Порядок определения должностных окладов работников Учреждения

2.1. Работникам Учреждения устанавливаются должностные оклады, которые формируются на основе применения к минимальным размерам окладов, установленным постановлением главы Череповецкого муниципального района от 09.12.2008 № 1177 «Об утверждении Положения   
об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых   
из бюджета района», отраслевых коэффициентов, коэффициентов квалификационного уровня (коэффициентов уровня квалификации)   
и коэффициентов за наличие квалификационной категории.

Должностной оклад работника рассчитывается как произведение минимального размера оклада, установленного указанным постановлением главы района, отраслевого коэффициента, коэффициента квалификационного уровня (коэффициента уровня квалификации), коэффициента за наличие квалификационной категории.

Должностные оклады определяются в соответствии с уровнями квалификации, установленными профессиональными стандартами. В случае отсутствия профессиональных стандартов должностные оклады определяются в соответствии с профессиональными квалификационными группами.

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](consultantplus://offline/ref=017E1ACA83856E5A1FEEF9BAC41D1E6927A411A296A63B6874231E00C39F5D88560FDDB43A0861399C977D734D1E1E6E1612004FEAD664yAoBN) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», приказом Минздравсоцразвития России   
от 29 мая 2008 года [№ 248н](consultantplus://offline/ref=017E1ACA83856E5A1FEEF9BAC41D1E6928A915A392A63B6874231E00C39F5D88560FDDB43A0861399C977D734D1E1E6E1612004FEAD664yAoBN) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», приказом Минздравсоцразвития России от 27 февраля 2012 года [№ 165н](consultantplus://offline/ref=017E1ACA83856E5A1FEEF9BAC41D1E692EA217A193AB66627C7A1202C490029F5146D1B53A08613197C878665C461267000C0859F6D466A8y3o5N)   
«Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта»;

отнесение должностей работников Учреждения к уровням квалификации осуществляется в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 21 апреля 2022 года   
№ 237н «Об утверждении профессионального стандарта «специалист по инструкторской и методической работе в области физической культуры и спорта»», приказом Минтруда России от 27 апреля 2023 года № 362н   
«Об утверждении профессионального стандарта «Тренер»», приказом Минтруда России от 27 апреля 2023 года № 363н «Об утверждении профессионального стандарта «руководитель организации (подразделения организации), осуществляющей деятельность в области физической культуры и спорта»»; приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 2 февраля 2018 года [№ 49н](consultantplus://offline/ref=017E1ACA83856E5A1FEEF9BAC41D1E692DA915AD94A866627C7A1202C490029F5146D1B53A0861309EC878665C461267000C0859F6D466A8y3o5N) «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист административно-хозяйственной деятельности»».

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 первого уровня» | 1.98 |
| Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | 1.87 |
| Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | 1.65 |
| Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» | 1.485 |
| Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе должностей работников физической культуры и спорта первого уровня | 1.98 |
| Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе должностей работников физической культуры и спорта второго уровня | 2,09 |
| Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе должностей работников физической культуры и спорта третьего уровня | 1.65 |
| Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» | 1.98 |
| Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» | 1.87 |
| Должности, профессии и специальности, по которым в соответствии с профессиональными стандартами установлен 1, 2 или 3 уровень квалификации | 1.98 |
| 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/уровень квалификации | 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 | 1.10 |
| 3 квалификационный уровень | 1.15 |
| 4 квалификационный уровень | 1.20 |
| 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 |

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. За работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается районный коэффициент в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 16.07.1992 № 494 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, пособиям, стипендиям на территории некоторых районов Вологодской области» в размере 1,15.

3.2. За работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

3.2.1. 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.

3.2.2. Конкретные размеры выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, предусмотренные [подпунктом 3.2.1](#P285) настоящего Положения, определяются локальными нормативными актами Учреждения, трудовым договором.

[3.3](consultantplus://offline/ref=017E1ACA83856E5A1FEEE7B7D271406D2AAB4EA993AD6C3D252914559BC004CA1106D7E0794C6C3197C32C3418184B374C470550E0C866A22A17E1FAy5o2N). Работникам Учреждения могут быть установлены иные компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством.

3.4. Выплаты компенсационного характера начисляются за фактически отработанное время в пределах фонда оплаты труда. Источниками средств, направленных на выплаты компенсационного характера, являются:

- средства бюджета района;

- средства от приносящей доход деятельности.

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:

доплата за качество выполняемых работ;

надбавка за стаж работы;

доплата за интенсивность и высокие результаты работы;

премиальные выплаты по итогам работы за год.

4.2. Выплаты за качество выполняемых работ

Доплата за качество выполняемых работ производятся работникам ежемесячно исходя из оценки результатов деятельности конкретного работника, его личного вклада в общие результаты работы с учетом выполнения показателей эффективности его деятельности.

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

4.3. Выплаты 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 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 представлению комиссии по установлению трудового стажа.

Стаж работы для выплаты надбавки за стаж работы определяется комиссией по установлению трудового стажа на основании трудовой книжки и (или) сведений о трудовой деятельности в соответствии со [статьей 66(1)](consultantplus://offline/ref=017E1ACA83856E5A1FEEF9BAC41D1E692CA813A191A466627C7A1202C490029F5146D1B6390E613BC392686215121778081A1653E8D4y6o7N)  
Трудового кодекса Российской Федерации, а также других документов, удостоверяющих наличие стажа работы (службы), дающего право на получение надбавки за стаж работы.

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.

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

4.4.2. Работникам Учреждения устанавливается надбавка за наличие:

почетных спортивных званий «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный тренер России», «Почетный спортивный судья России» - в размере 20% от оклада;

спортивных званий «Мастер спорта России международного класса», «Мастер спорта России», «Гроссмейстер России» - в размере 15 % от оклада;

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 % от оклада.

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

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.

Решение об установлении и определении размера премии принимается руководителем Учреждения в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения.

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.

Решение об установлении и определении размера премии принимается руководителем Учреждения в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения.

4.6. Выплаты стимулирующего характера начисляются за фактически отработанное время в пределах фонда оплаты труда. Источниками средств, направленных на выплаты стимулирующего характера, являются:

- средства бюджета района;

- средства от приносящей доход деятельности.

5. Порядок и размеры оплаты труда руководителя Учреждения

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

5.2. Размер должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителя Учреждения определяется по соглашению сторон трудового договора и настоящим Положением.

5.3. Должностной оклад руководителя Учреждения формируется на основе применения к минимальному размеру оклада персонального коэффициента 1,6.

Минимальный размер оклада руководителя Учреждения составляет 10206 рублей 00 копеек.

5.4. С учетом условий труда руководителю Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом](#P278) 3 настоящего Положения.

5.5. Стимулирующие выплаты руководителю Учреждения включают в себя:

- доплату за качество выполняемых работ;

- надбавку за стаж работы;

- доплату за интенсивность и высокие результаты работы;

- премиальные выплаты по итогам работы за год.

5.5.1. Доплата за качество выполняемых работ устанавливается в процентах к должностному окладу, производится ежемесячно по результатам достигнутых целевых показателей эффективности работы руководителя Учреждения.

Доплата за качество выполняемых работ руководителю Учреждения устанавливается в размере 101,0% от должностного оклада.

5.5.2. Надбавка за стаж работы руководителю Учреждения устанавливается 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 на основании решения районной комиссии по установлению стажа, дающего права на ежемесячную надбавку за стаж работы руководителю Учреждения.

Стаж работы для выплаты ежемесячной выплаты определяется комиссией по установлению трудового стажа.

5.5.3. Доплата за интенсивность и высокие результаты устанавливается в процентах к должностному окладу, производится ежемесячно.

5.5.3.1. Выплата за интенсивность труда производится по результатам достижения следующих критериев:

- интенсивность труда;

- сложность выполняемых работ;

- самостоятельность и ответственность при выполнении поставленных задач.

Доплата за интенсивность работы руководителю Учреждения устанавливается в размере 65 % от должностного оклада.

5.5.4. Премирование по итогам работы руководителя Учреждения осуществляется на основании распоряжения администрации Череповецкого муниципального района с учетом результатов деятельности Учреждения, достижений целевых показателей эффективности работы руководителя Учреждения.

5.6. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера руководителю Учреждения начисляются за фактически отработанное время   
в пределах фонда оплаты труда. Источниками средств, направленных   
на выплаты стимулирующего и компенсационного характера, являются:

- средства бюджета района;

- средства от приносящей доход деятельности.

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 районного бюджета и средства от приносящей доход деятельности.

6.3. За счет экономии по фонду оплаты труда работникам Учреждения может быть выплачено единовременное вознаграждение, а также оказана материальная помощь.

Единовременное вознаграждение выплачивается:

работникам Учреждения - по решению руководителя Учреждения.

руководителю Учреждения - по решению руководителя администрации района.

Материальная помощь оказывается:

работникам Учреждения - по решению руководителя Учреждения на основе письменного заявления работника;

руководителю Учреждения - по решению руководителя администрации района на основании письменного заявления руководителя Учреждения.