|  |
| --- |
| Приложение УТВЕРЖДЕНО постановлениемадминистрации городаот 16.02.2024 №252 |

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального автономного учреждения «Центр спортивно-массовой работы и тестирования Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне»

1. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения «Центр спортивно-массовой работы и тестирования Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (далее – Положение) разработано в соответствии со статьями 129, 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 04.12.2007 №329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», постановлением администрации города от 22.12.2008 №4368 «Об установлении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений г. Барнаула» и регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников муниципального автономного учреждения «Центр спортивно-массовой работы и тестирования Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне», функции и полномочия учредителя которого осуществляет комитет по физической культуре и спорту города Барнаула (далее – Учреждение).

1.2. Положение определяет порядок и условия оплаты труда работников Учреждения:

рекомендуемые минимальные размеры должностных окладов (далее – оклады);

порядок установления окладов;

порядок выплат компенсационного характера;

порядок выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителя Учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера;

полномочия руководителя Учреждения.

1.3. Положение соответствует единым принципам оплаты труда работников Учреждения на основе применения рекомендуемых минимальных должностных окладов руководителей и специалистов и рекомендуемых минимальных ставок по профессиям рабочих, выплат компенсационного и стимулирующего характера, государственным гарантиям по оплате труда.

1.4. Система оплаты труда устанавливает:

зависимость величины заработной платы от квалификации специалистов, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда, условий труда;

индивидуальный подход к использованию различных видов стимулирования за качественный результат работ в соответствии с критериями, определенными разделом 5 Положения.

1.5. Объем средств, направляемых на оплату труда работников Учреждения, не подлежит сокращению, за исключением реорганизации, ликвидации организации.

1.6. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на стимулирующие выплаты в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или (при его отсутствии) иного представительного органа работников.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Условия оплаты труда, включая размер оклада работника Учреждения, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.2. Заработная плата работника Учреждения предельными размерами не ограничивается.

2.3. Фонд оплаты труда Учреждения состоит из окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.4. Формирование фонда оплаты труда Учреждения осуществляется в пределах ассигнований, предоставляемых Учреждению на текущий финансовый год, за счет средств бюджета города и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.5. Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени (неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, в том числе с разделением рабочего дня на части), 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.

2.6. Работники Учреждения в пределах фонда оплаты труда имеют право на получение материальной помощи. Основания и порядок выплаты материальной помощи работникам Учреждения определяются руководителем Учреждения и устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или (при его отсутствии) иного представительного органа работников.

2.7. Повышение уровня реального содержания заработной платы работников обеспечивается индексацией заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, осуществляемой в размере и сроки, устанавливаемые постановлениями администрации города о такой индексации.

3. Порядок установления должностных окладов

Размеры должностных окладов работникам Учреждения устанавливаются работодателем на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным группам на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемых работ (приложение).

Отнесение должностей служащих к профессиональным квалификационным группам проводится на основании приказов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», от 18.07.2008 №342н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации».

4. Доплаты и надбавки компенсационного характера

4.1. За работу, связанную с особыми условиями труда и режимом работы, работникам Учреждения устанавливаются доплаты и надбавки компенсационного характера:

за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

за работу в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за сверхурочную работу;

за совмещение профессий (должностей);

за расширение зон обслуживания;

за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

за работу в местности с особыми климатическими условиями (районный коэффициент).

4.2. Работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается повышенная оплата труда по результатам специальной оценки условий труда за время фактической занятости работников на этих рабочих местах.

4.3. Работникам Учреждения производится доплата за работу в ночное время (с 22.00 до 06.00 час.) в размере не менее 20 % часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

4.4. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день определяются работодателем и устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или (при его отсутствии) иного представительного органа работников.

По желанию работника Учреждения, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.5. Сверхурочная работа оплачивается сверх заработной платы, начисленной работнику за работу в пределах установленной для него продолжительности рабочего времени, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере заработной платы с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных системой оплаты труда, к окладу. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.6. Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания устанавливаются работнику при совмещении им профессий (должностей) или при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.7. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.8. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

4.9. Районный коэффициент устанавливается в размере, определенном действующим законодательством, и начисляется на заработную плату, включая должностной оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты.

4.10. Конкретные размеры доплат и надбавок компенсационного характера определяются работодателем и устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или (при его отсутствии) иного представительного органа работников.

5. Стимулирующие выплаты

5.1. В целях мотивации к труду, качественной и эффективной работе устанавливаются стимулирующие выплаты:

за выслугу лет;

ежемесячная надбавка за сложность и напряженность работ;

ежемесячная премия;

премия по итогам работы за год.

Объем стимулирующей части фонда оплаты труда формируется в размере до 30 процентов в пределах утвержденных ассигнований на соответствующий финансовый год и средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Стимулирующая часть фонда оплаты труда может быть увеличена за счет экономии фонда оплаты труда, в том числе за счет оптимизации численности работников.

5.2. Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам Учреждения в зависимости от общего количества лет, в течение которых замещались должности в государственных и (или) муниципальных учреждениях.

Размеры надбавки устанавливаются (в процентах от должностного оклада при выслуге лет:

от 1 до 5 лет - 10 процентов;

от 5 до 10 лет - 15 процентов;

от 10 до 15 лет - 20 процентов;

свыше 15 лет - 25 процентов.

5.3. Конкретный размер ежемесячной надбавки за сложность и напряженность определяется работодателем и устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или (при его отсутствии) иного представительного органа работников в размере, не превышающем 30% от оклада.

5.4. Работникам Учреждения в целях поощрения за выполненную работу устанавливается ежемесячная премия. Конкретный размер премии определяется работодателем и устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или (при его отсутствии) иного представительного органа работников в процентах к должностному окладу в соответствии со следующими критериями:

качественное и своевременное составление и предоставление статистической, планово-отчетной, финансовой и другой информации;

внедрение новых форм и применение передовых методов работы за использование новых технологий;

другие показатели в зависимости от результатов труда и вклада работника при выполнении своей трудовой функции.

5.5. Решение о премировании и конкретный размер премии определяется работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или (при его отсутствии) иного представительного органа работников в пределах фонда оплаты труда и может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия не ограничивается.

5.6. Премии работникам, отработавшим неполный месяц (год), устанавливаются пропорционально отработанному времени с учетом личного вклада.

5.7. Конкретный размер стимулирующих выплат работникам Учреждения определяется работодателем и устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или (при его отсутствии) иного представительного органа работников.

6. Условия оплаты труда руководителя, заместителя

руководителя и главного бухгалтера Учреждения

6.1. Оплата труда руководителя Учреждения устанавливается при заключении трудового договора с комитетом по физической культуре и спорту города Барнаула (далее – комитет).

Оплата труда заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливается работодателем в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или (при его отсутствии) иного представительного органа работников.

6.2. Оплата труда руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Учреждения устанавливается приказом комитета по физической культуре и спорту города Барнаула и не может превышать пятикратный размер.

Среднемесячная заработная плата руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и работников Учреждения рассчитывается в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 №922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

6.4. Должностной оклад руководителя определяется в трудовом договоре на 70 – 80 % выше средних размеров окладов работников Учреждения.

6.5. Должностные оклады заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10 – 30 % ниже должностного оклада руководителя.

6.6. Руководителю, заместителю руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются доплаты и надбавки компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 Положения.

6.7. Заместителю руководителя и главному бухгалтеру предусматриваются выплаты стимулирующего характера согласно разделу 5 Положения.

6.8. Руководителю Учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты по решению комитета в соответствии с Положением о порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат руководителю муниципального автономного учреждения «Центр спортивно-массовой работы и тестирования Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне», утвержденным приказом комитета, по результатам деятельности за отчетный период.

6.9. Руководитель Учреждения в пределах фонда оплаты труда имеет право на получение материальной помощи. Основания и порядок выплаты материальной помощи определяются в соответствии с Положением о выплате материальной помощи руководителям учреждений, утверждаемым приказом комитета.

7. Полномочия руководителя Учреждения

Руководитель Учреждения:

утверждает структуру и штатное расписание Учреждения;

определяет размеры должностных окладов работников Учреждения, если иное не предусмотрено Положением;

устанавливает объем работ, нормы труда, нормы выработки работников Учреждения на каждом рабочем месте, если они не установлены федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права;

определяет порядок и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера, если иное не предусмотрено Положением, которые устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или (при его отсутствии) иного представительного органа работников, что отражается в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору.