

**АДМИНИСТРАЦИЯ КОРЕНОВСКОГО ГОРОДСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ**

**КОРЕНОВСКОГО РАЙОНА**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от \_\_\_\_\_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_

г. Кореновск

**Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений физической культуры**

**и спорта Кореновского городского поселения Кореновского района**

В соответствии с постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 ноября 2008 года № 1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края», Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 22 марта 2016 года № 133 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений физической культуры и спорта Краснодарского края» и в целях совершенствования системы оплаты труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта, подведомственных администрации Кореновского городского поселения Кореновского района, администрация Кореновского городского поселения Кореновского района п о с т а н о в л я е т:

1. Утвердить Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта Кореновского городского поселения Кореновского района (приложение № 1).
2. Утвердить размер должностного оклада руководителя муниципального учреждения физической культуры и спорта Кореновского городского поселения Кореновского района (приложение № 2).
3. Общему отделу администрации Кореновского городского поселения Кореновского района (Воротникова) официально обнародовать настоящее постановление и обеспечить его размещение на официальном сайте администрации Кореновского городского поселения Кореновского района в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».
4. Контроль за выполнением настоящего постановления оставляю за собой.
5. Постановление вступает в силу после его официального обнародования.

Исполняющий обязанности главы

Кореновского городского поселения

Кореновского района Р.Ф. Громов

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | ПРИЛОЖЕНИЕ № 1  УТВЕРЖДЕНО  постановлением администрации Кореновского городского поселения Кореновского района  от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ № \_\_\_\_ |

ПОЛОЖЕНИЕ

об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта Кореновского городского поселения Кореновского района

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта Кореновского городского поселения Кореновского района (далее-Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 ноября 2008 года № 1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края» (далее- постановление № 1152), постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 22 марта 2016 года №133 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений физической культуры и спорта Краснодарского края», оплата труда которых осуществляется на основе единой тарифной сетки», в целях совершенствования системы оплаты труда и работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта на территории Кореновского городского поселения Кореновского района и усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности труда.

Отраслевая система оплаты труда работников муниципальных учреждений Кореновского городского поселения Кореновского района физической культуры и спорта (далее – учреждения), включающая размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Краснодарского края.

1.2. Настоящее Положение применяется при определении заработной платы работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта.

На основе настоящего Положения учреждение разрабатывает положение об оплате труда, не противоречащее настоящему Положению и действующему [законодательству](garantF1://12025268.5) в сфере труда.

1.3. Оплата труда работников учреждения устанавливается с учетом:

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

государственных гарантий по оплате труда;

базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам; перечня видов выплат стимулирующего характера; перечня видов выплат компенсационного характера;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения первичной профсоюзной организации.

Оплата труда работников учреждения осуществляется в пределах фонда оплаты труда, в том числе средств от иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников определяются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполненной работы (Приложение № 1 к настоящему Положению).

К базовому окладу (базовому должностному окладу), базовым ставкам заработной платы предусматриваются минимальные повышающие коэффициенты, учитывающие квалификацию и уровень знаний работников учреждения (Приложение № 1 к настоящему Положению). Применение минимального повышающего коэффициента к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовым ставкам заработной платы работников по соответствующей профессиональной квалификационной группе образует новый должностной оклад и учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Должностные оклады работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям, устанавливаются на основе базовых должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, в которые входят занимаемые ими должности в соответствии с Положением об установлении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Кореновского городского поселения Кореновского района.

Установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, должности которых не включены в [приложение № 1](#sub_1001) к настоящему Положению и в [приложения № 2](garantF1://23960950.200), [3](garantF1://23960950.300) к Постановлению № 1152, производится в соответствии с отраслевыми системами оплаты труда работников учреждений, разработанными органами исполнительной власти Краснодарского края по видам экономической деятельности и утвержденными правовыми актами высшего исполнительного органа государственной власти.

2.2. При увеличении (индексации) базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы их размеры, а также размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, образованных путем применения повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам), базовым ставкам заработной платы, установленным по профессиональным квалификационным группам, подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.3. В случае, если месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, то указанному работнику рекомендуется производить доплату до минимального размера оплаты труда.

2.4. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится раздельно по каждой из должностей.

2.5. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение может привлекать помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.6. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются в соответствии с установленными отраслевыми системами оплаты труда и перечнем видов выплат стимулирующего характера с учетом разработанных в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников, включая механизм увязки размера оплаты труда работников и руководителей учреждений с конкретными показателями качества и количества оказываемых услуг (выполняемых работ).

1. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

(доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии

и иные поощрительные выплаты)

3.1. При формировании оплаты труда работников учреждения могут предусматриваться повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

персональный повышающий коэффициент;

повышающий коэффициент к должностному окладу за стаж работы;

повышающий коэффициент к должностному окладу за качество выполняемых работ.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающим коэффициентам к окладу носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) устанавливаются на определенный период в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

3.1.1. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может быть установлен работнику учреждения с учетом уровня сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и о его размере в отношении конкретного работника принимается руководителем учреждения (Приложение № 2 к настоящему Положению).

Изменение установленных работникам учреждения повышающих коэффициентов руководителем учреждения может осуществляться ежемесячно.

3.1.2. Повышающий коэффициент за стаж работы устанавливается работнику учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях дополнительного образования спортивной направленности, учреждениях физической культуры и спорта, федеральных, региональных и муниципальных органах исполнительной власти в области физической культуры и спорта:

при стаже работы от 1 года до 3 лет - 0,05;

при стаже работы от 3 до 5 лет - 0,10;

при стаже работы от 5 до 10 лет — 0,15;

при стаже работы от 10 до 15 лет — 0,20;

при стаже работы от 15 до 20 лет — 0,25;

при стаже работы свыше 20 лет - 0,30.

Повышающий коэффициент за стаж работы устанавливается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.1.3. Повышающий коэффициент за качество выполняемых работ устанавливается работнику учреждения, имеющему почетное звание, спортивное звание, разряд или ученую степень по основному профилю профессиональной деятельности, с целью стимулирования работников к качественному результату труда, профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности:

0,80 - при наличии государственной награды «За заслуги в развитии физической культуры и спорта» или почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», и осуществлении деятельности в отрасли «Физическая культура и спорт»;

0,40 - при наличии знаков «Отличник физической культуры и спорта», «Почетный работник общего образования Российской Федерации» или званий «Мастер спорта СССР международного класса», «Мастер спорта России международного класса», «Гроссмейстер СССР», «Гроссмейстер России»;

0,35 - при наличии ученой степени доктора наук (с даты принятия Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации (далее - ВАК) решения о выдаче диплома);

0,25 - при наличии ученой степени кандидата наук (с даты принятия ВАК решения о выдаче диплома);

0,20 - при наличии высшей квалификационной категории, или звания «Мастер спорта России», или звания «Мастер спорта СССР»;

0,15 - при наличии спортивного разряда «Кандидат в мастера спорта».

Повышающий коэффициент за качество выполняемых работ устанавливается по одному основанию, имеющему большее значение, с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам как в процентах, так и в абсолютном размере.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом разработанных в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников, включая механизм увязки размера оплаты труда работников и руководителей учреждений с конкретными показателями качества и количества оказываемых услуг (выполняемых работ), если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

Перечень видов выплат стимулирующего характера:

3.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы: за высокие показатели результативности; за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки; за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения); за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы, за 1 абонемент в месяц:

при 3-х разовых занятиях в неделю — до 0,03;

при 4-х разовых занятиях в неделю — до 0,05;

при 5-ти разовых занятиях в неделю — до 0,07;

при 6-ти разовых занятиях в неделю — до 0,09.

3.2.2. Выплаты за высокую организацию и проведение на территории Кореновского городского поселения Кореновского района спортивных мероприятий.

3.2.3. Другие виды выплат, установленные администрацией Кореновского городского поселения Кореновского района.

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом мнения выборного представительного органа работников.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника учреждения к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников учреждения.

* 1. Работникам учреждения могут быть установлены премии и поощрительные выплаты разового характера.

Работникам учреждения могут быть установлены премии:

по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год);

за качество выполняемых работ;

за выполнение особо важных и срочных работ (поручений).

Работникам учреждений могут быть установлены поощрительные выплаты разового характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

к праздничным (статья 112 ТК РФ) и профессиональным датам;

к юбилеям (достижению 50-, 55-, 60-, 65-, 70-летнего возраста).

Премирование и выплата поощрений разового характера осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, а также средств от иной приносящей доход деятельности.

Размер премии и поощрительной выплаты разового характера может определяться как в процентах к должностному окладу работников учреждения, так и в абсолютном размере и максимальными размерами не ограничивается, за исключением подпункта 3.3.2 настоящего пункта.

* + 1. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) может выплачиваться с целью поощрения работников учреждения за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитываются:

успешное и добросовестное исполнение работником учреждения своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

При увольнении работника учреждения по его инициативе до истечения календарного месяца премия по итогам работы за этот месяц работнику не выплачивается.

* + 1. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам учреждения единовременно в размере пяти базовых должностных окладов при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Законодательным Собранием Краснодарского края, главой администрации (губернатором) Краснодарского края, органами исполнительной власти Краснодарского края, присвоении почетных званий Российской Федерации, Краснодарского края, награждении орденами и медалями Российской Федерации, Краснодарского края, муниципального образования Кореновский район, Кореновского городского поселения Кореновского района;

трех базовых должностных окладов:

при награждении Почетной грамотой федерального органа исполнительной власти в области физической культуры и спорта, органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации в области физической культуры и спорта.

3.3.3. Премия за выполнение особо важных и срочных работ (поручений) выплачивается работнику учреждения единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ (поручений) с целью поощрения работника за оперативность и качественный результат труда.

3.3.4. Поощрительные выплаты разового характера за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работнику учреждения единовременно.

При поощрении учитываются: интенсивность и напряженность работы; особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения); организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

Поощрение за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работнику учреждения, которому установлена соответствующая выплата стимулирующего характера в соответствии с пунктом 3.2 настоящего Положения.

3.3.5. Премии и поощрительные выплаты разового характера, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

3.4. Работникам может быть выплачена материальная помощь в пределах утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год и за счет средств от иной приносящей доход деятельности. Решение о ее выплате и конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника учреждения.

Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

а) в случае смерти близкого родственника или работника (в случае смерти работника учреждения материальная помощь оказывается ближайшим родственникам по письменному заявлению на имя руководителя учреждения (при представлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство);

б) в случае рождения ребенка (при представлении свидетельства о рождении ребенка);

в) особой нуждаемости в лечении и восстановлении здоровья в связи с увечьем (ранением, травмой, контузией), заболеванием, несчастным случаем, аварией (при представлении соответствующих медицинских справок, заключении и других подтверждающих документов);

г) утраты личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия либо в результате противоправных действий третьих лиц (при представлении справок из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и другого);

д) при несчастных случаях с временной утратой трудоспособности более 4 месяцев и установлении инвалидности, получения профессионального заболевания;

е) выплаты, не связанные с исполнением работниками учреждения трудовых обязанностей: многодетным, малообеспеченным семьям на лечение и (или) приобретение дорогостоящих медицинских препаратов.

Размеры и количество материальной помощи и выплат, не связанных с исполнением трудовых обязанностей, работнику учреждения максимальным размером не ограничивается.

1. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников, если иное не определено федеральным законодательством и законодательством Краснодарского края.

При этом работодатели принимают меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

4.2. Перечень видов выплат компенсационного характера.

4.2.1. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

при выполнении работ различной квалификации;

за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания;

за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;

за сверхурочную работу;

за работу в ночное время;

за работу в выходные или нерабочие праздничные дни;

за работу в условиях с разделением рабочего дня, смены на части;

при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

4.2.2. Выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Выплаты компенсационного характера работникам в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

1. Условия оплаты труда руководителя учреждения, их заместителей и главных бухгалтеров

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором или дополнительным соглашением к нему, устанавливается постановлением администрации Кореновского городского поселения Кореновского района, в кратном отношении к средней заработной плате работников возглавляемого им учреждения и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

5.2. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения и главных бухгалтеров устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

5.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения, их заместителей и главных бухгалтеров в процентах к должностным окладам, если иное не определено федеральным законодательством и законодательством Краснодарского края.

5.4. Администрация Кореновского городского поселения Кореновского района, может устанавливать руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера, размеры которых зависят от выполнения показателей эффективности работы учреждения, утвержденных этим органом.

В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения по решению администрации Кореновского городского поселения Кореновского района, может быть установлен рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с постановлением администрации Кореновского городского поселения Кореновского района.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников этих учреждений устанавливается в кратности от 1 до 8.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников этого учреждения может быть увеличен по решению администрации Кореновского городского поселения Кореновского района, в отношении руководителя учреждения, включенного в соответствующий перечень, утверждаемый этим органом.

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

При создании новых учреждений и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников учреждения, для определения должностного оклада руководителя учреждения за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя, размер должностного оклада руководителя учреждения определяется муниципальным правовым актом администрации Кореновского городского поселения Кореновского района.

5.5. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения.

1. Оплата труда работников учреждения

6.1. Оклады (должностные оклады) работников учреждения устанавливаются на основе базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам должностей работников в области физической культуры и спорта (приложение № 1 к настоящему Положению) и минимального повышающего коэффициента, учитывающего квалификацию и уровень знаний работников.

Заработная плата работников учреждения определяется по формуле:

Зпл = До + (До х Ппк), где:

Зпл - заработная плата работников;

До - базовый должностной оклад с учетом применения минимального повышающего коэффициента по соответствующей профессиональной квалификационной группе;

Ппк - персональный повышающий коэффициент (определяется в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению).

6.2. Работникам учреждений производятся иные выплаты, предусмотренные Федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами.

6.3. Стимулирующая выплата направлена на стимулирование работников учреждения к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

1. Формирование фонда оплаты труда

7.1. Формирование фонда оплаты труда осуществлять за счет средств бюджета Кореновского городского поселения и средств от приносящей доход деятельности.

7.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формировать на календарный год.

7.4. В структуру фонда оплаты труда включать три основных составляющих:

размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (базовая часть);

выплаты стимулирующего характера;

выплаты компенсационного характера;

7.5. Экономия фонда оплаты труда работников учреждений расходуется в соответствии с положением, утверждаемым руководителем учреждения по согласованию с администрацией Кореновского городского поселения Кореновского района.

Экономию средств по фонду оплаты труда, образовавшуюся в ходе исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения, направлять на стимулирующие выплаты, премирование работников учреждения, оказание отдельных видов единовременной материальной помощи в соответствии с коллективными договорами и локальными нормативными актами.

7.6. Учреждение в пределах имеющейся у нее средств на оплату труда работников учреждения может самостоятельно определять размеры премий и других мер материального стимулирования.

7.7. Изменение в течение календарного года утвержденного фонда оплаты труда производится в случаях:

а) перехода на новый штат, повлекшего увеличение (уменьшение) численности работников учреждения;

б) существенных изменений действующих условий оплаты труда.

Начальник

организационно-кадрового отдела

администрации Кореновского

городского поселения М.В. Колесова

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | ПРИЛОЖЕНИЕ № 1  К Положению об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта Кореновского городского поселения Кореновского района |

Базовые оклады и минимальные повышающие коэффициенты

к должностным окладам работников учреждения

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный  уровень | Должности, отнесенные к квалификационным  группам | Минимальный  повышающий  коэффициент |
| 1 | 2 | 3 |
| Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых должностей работников первого уровня | | |
| Базовый оклад – 4663 рубля | | |
| 1 квалификационный  уровень | рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож (вахтер), уборщик территорий | 0,00 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников в области  физической культуры и спорта второго уровня | | |
| Базовый оклад - 5 227 рублей | | |
| 1 квалификационный  уровень | инструктор по спорту | 0,00 |
| 2 квалификационный  уровень | инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций | 0,04 |
| Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых должностей работников третьего уровня | | |
| Базовый оклад – 5932 рубля | | |
| 4 квалификационный  уровень | ведущий специалист | 0,20 |

Начальник

организационно-кадрового отдела

администрации Кореновского

городского поселения М.В. Колесова

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | ПРИЛОЖЕНИЕ № 2  К Положению об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта Кореновского городского поселения Кореновского района |

Персональные повышающие коэффициенты к должностным окладам

руководителей, специалистов и служащих учреждений

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должностей | Размер персонального  повышающего  коэффициента |
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | Директор | 1,0 – 8,0 |
| 2 | Ведущий специалист | 1,0 – 6,0 |
| 3 | Инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций | 1,0 - 5,5 |
| 4 | Инструктор по спорту | 1,0 - 5,5 |
| 5 | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож (вахтер), уборщик территорий | 1,0 - 5,5 |

Примечание:

Повышающие коэффициенты работникам устанавливаются с учетом разработанных в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников, включая механизм увязки размера оплаты труда работников учреждений с конкретными показателями качества и количества оказываемых услуг (выполняемых работ), если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

Начальник

организационно-кадрового отдела

администрации Кореновского

городского поселения М.В. Колесова

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | ПРИЛОЖЕНИЕ № 2  УТВЕРЖДЕН  постановлением администрации  Кореновского городского поселения  Кореновского района  от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ № \_\_\_\_ |

Размер должностного оклада

руководителя муниципального учреждения физической культуры и спорта Кореновского городского поселения Кореновского района

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должностей | Размер должностного оклада |
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | Директор | 9267 |

Начальник

организационно-кадрового отдела

администрации Кореновского

городского поселения М.В. Колесова