

**Российская Федерация**

**Иркутская область**

**АДМИНИСТРАЦИЯ**

**Сосновского сельского поселения**

**Усольского муниципального района**

**Иркутской области**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

 От 16.01.2023 г. № 10

с. Сосновка

**Примерное положение об оплате труда инструктора по спорту муниципального казенного учреждения культуры «Сосновский центр информационной, культурно-досуговой и спортивной деятельности Исток», находящегося в ведении Сосновского сельского поселения Усольского муниципального района Иркутской области**

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, ст. 23, 46 Устава Сосновского сельского поселения Усольского муниципального района Иркутской области, администрация Сосновского сельского поселения Усольского муниципального района Иркутской области

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

 1.Утвердить Примерное положение об оплате труда инструктора по спорту муниципального казенного учреждения культуры «Сосновский центр информационной, культурно-досуговой и спортивной деятельности Исток», находящегося в ведении Сосновского сельского поселения Усольского муниципального района Иркутской области (Приложение).

 2. Ознакомить руководителя муниципального казенного учреждения культуры «Сосновский центр информационной, культурно-досуговой и спортивной деятельности Исток» с настоящим постановлением.

 3. Ведущему специалисту по организационной работе опубликовать настоящее постановление в периодическом печатном издании, газете «Сосновский вестник» и разместить на официальном сайте администрации Сосновского сельского поселения Усольского муниципального района Иркутской области в информационной телекоммуникационной сети «Интернет», по адресу:http// сосновка-адм.рф/.

 4. Настоящее постановление вступает в законную силу с 01 января 2024 года.

 5. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Глава Сосновского сельского поселения

Усольского муниципального района

Иркутской области В.С. Мелентьев

Приложение

 к Постановлению администрации Сосновского

сельского поселения Усольского муниципального

района Иркутской области

 от 16.01.2024 г. № 9

**Примерное положение об оплате труда инструктора по спорту муниципального казенного учреждения культуры «Сосновский центр информационной, культурно-досуговой и спортивной деятельности Исток», находящегося в ведении Сосновского сельского поселения Усольского муниципального района Иркутской области**

**1.Общие положения**

1.1.Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации;

- Постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008г. №583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных 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 осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.08.2008г. № 425н "Об утверждении рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями - главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений»;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007г. №822 "Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казённых учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях";

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007г. №818 "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казённых учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях";

- Приказом министерства спорта Иркутской области от 28 декабря 2022 года N 96-55-мпр «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных министерству спорта Иркутской области»

- едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений;

**1. Порядок и условия оплаты труда инструктора по спорту**

1.1.Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в соответствии с действующим положением.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.2. Условия оплаты труда инструктора по спорту Учреждения указываются в трудовом договоре, заключаемом между работником и работодателем в соответствии с действующим трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами.

1.3. Размер оплаты труда инструктора по спорту Учреждения не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с действующим законодательством.

1.4. Оплата труда инструктора по спорту рассчитывается по формуле:

ОТ = ДО + Кв + Св, где

ОТ – оплата труда,

ДО (должностной оклад) – минимальный оклад, установленный согласно рекомендованных размеров минимальных окладов (окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), соответствующий квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы;

Кв – выплаты компенсационного характера,

Св – выплаты стимулирующего характера.

1.5. Выплаты компенсационного характера, порядок и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

1.6. Выплаты стимулирующего характера, порядок и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

1.7. Фонд оплаты труда инструктора по спорту формируется в пределах фонда оплаты труда учреждения, утвержденного в бюджете сельского поселения Сосновского муниципального образования.

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

**2.Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

2.1. Инструктору по спорту в соответствии с действующим трудовым законодательством устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

2.1.1.Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаемые по результатам проведенной специальной оценки условий труда в порядке, установленном законодательством;

2.1.2.Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при сверхурочной работе, при работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни;

2.1.3.Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями. Работникам учреждений, за работу в местностях с особыми климатическими условиями, выплачивается районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Иркутской области. Выплаты устанавливаются в размере:

- районный коэффициент – 30%;

- процентная надбавка за стаж работы в южных районах Иркутской области – до 30%.

Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями начисляются на минимальный размер оплаты труда;

2.1.4.Повышающий коэффициент (далее ПК) за наличие категории, установленной по занимаемой должности. Решение об установлении повышающего коэффициента за наличие категории принимается руководителем в соответствии с Приложением №1 настоящего Положения. Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения минимального оклада (оклада) на размер повышающего коэффициента.

2.1.5.Работникам учреждений культуры, расположенных в сельских населенных пунктах, устанавливается надбавка компенсационного характера за работу в сельской местности в размере 25 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

Надбавка компенсационного характера за работу в сельской местности и поправочный коэффициент учитываются при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.1.6.Работникам Учреждения, в случае если сумма фактически начисленной заработной платы работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившим норы труда (трудовые обязанности), с учетом стимулирующих и компенсационных выплат, предусмотренных настоящим Положением, окажется ниже установленного минимального размера оплаты труда с учетом выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями (пункт 3.1.3.), производится соответствующая компенсационная доплата работнику в размере образовавшейся разницы в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

2.2.Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями к трудовым договорам, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством.

2.3.Работникам учреждений, занимающим штатную должность с неполным рабочим днем, выплаты компенсационного характера устанавливаются пропорционально отработанному времени.

**3.Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.**

3.1.Работникам учреждений культуры следующие виды выплаты стимулирующего характера:

3.1.1. за стаж работы, за выслугу лет;

3.1.3.за интенсивность труда, качество выполняемых работ;

3.1.4.премиальные выплаты по итогам работы;

3.1.5. за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.2. Основному персоналу учреждений культуры устанавливается выплата за стаж работы;

3.2.1. Размер выплаты за стаж работы:

-от 3 до 8 лет–10%;

-от 8 до 13 лет–15%;

-от 13 до 18 лет–20%;

-от 18 до 23лет–25%;

-от 23 года–30%.

3.2.2. Выплаты за стаж работы, выслугу лет устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы для учреждений культуры.

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

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

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

-служба в рядах Вооруженных Сил Российской Федерации;

-замещение государственных должностей;

-замещение муниципальных должностей;

-время работы в соответствующей сфере деятельности;

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

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

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

3.2.8. Выплата за стаж работы в учреждении к работникам учреждений, трудовыми договорами которых установлена выплата за выслугу лет, не предоставляется.

3.2.9. Молодым специалистам учреждения культуры в возрасте до 35 лет включительно, завершившим обучение по основным профессиональным 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 трех 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 культуры по специальности.

 3.3. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливаются в соответствии с порядком установления надбавки за качество выполняемых работ (Приложение №2 к настоящему положению):

 -за участие работника, обучающихся, творческих коллективов и их отдельных участников в мероприятиях, включенных в федеральные, областные целевые программы, социально-значимых проектах;

 -за достижения в мероприятиях муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней (наличие победителей и призеров фестивалей, конкурсов, выставок, конференций и иных аналогичных мероприятий);

 - за профессиональные достижения, организационно-методическую, наставническую работу (участие в конкурсах профессионального мастерства, семинарах, конференциях, форумах и других аналогичных мероприятиях по вопросам профессиональной деятельности, участие в инновационной, проектной и экспериментальной деятельности, выступления с обобщением опыта работы, организация гастролей, выставок, мастер-классов, работа с детьми из социально-неблагополучных семей, работа с детьми с ограниченными возможностями здоровья);

 - за работу по обеспечению безопасных условий, оперативного и непрерывного обслуживания зданий и помещений, закрепленных за учреждением, в том числе связанную с необходимостью срочного устранения опасности, внезапно возникшей в процессе эксплуатации зданий и помещений, непосредственно угрожающей жизни, здоровью, правам граждан, а также охраняемым законом интересам общества или государства (отсутствие случаев травматизма во время проведения мероприятий и образовательного процесса);

 - за участие в информационной деятельности учреждения (наличие собственных публикаций по профессиональной деятельности, обобщению опыта работы, в том числе разработка рекламных продуктов; создание видеороликов, презентаций; написание методических сборников, рекомендаций).

 Надбавка за качество выполняемых работ работникам учреждений культуры утверждается приказом руководителя в абсолютном значении.

 Показатели и критерии оценки за качество выполняемых работ работников учреждений культуры 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 качество выполняемых работ 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.

 3.4. Надбавка за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, выполняемая по поручению руководителя учреждения, в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, графиками, расписаниями, локальными нормативными актами соответствующего учреждения (за руководство районными предметными комиссиями, творческими группами, творческими мастерскими и лабораториями, заведование кабинетами, учебными творческими мастерскими, работу с родительской общественностью, выполнение дополнительной работы, не входящей в должностную инструкцию), устанавливается в размере 5 процентов от оклада».

 3.5. Премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год) устанавливаются работникам учреждений культуры и Детских школ искусств 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».

**4. Другие вопросы оплаты труда**

4.1. Работникам учреждения культуры выплачивается материальная помощь.

4.2. Размер, порядок и условия выплаты материальной помощи устанавливаются в Приложении № 3 к настоящему положению

Ведущий специалист по

экономическим вопросам С.В. Разуваева

Приложение №1

к Примерному положению об оплате труда

инструктора по спорту муниципального казенного

учреждения культуры «Сосновский центр информационной,

культурно-досуговой и спортивной деятельности Исток»,

находящиеся в ведении Сосновского сельского поселения

 Усольского муниципального района Иркутской области

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Минимальные размеры окладов (должностных окладов)**

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационный уровень(Наименование должности) | Размер должностного оклада (рублей) |
| Инструктор по спорту | 11 665,00 |

 |
|  Ведущий специалист по Экономическим вопросам С.В. РазуваеваПриложение №2к Примерному положению об оплате труда инструктора по спорту муниципального казенного учреждения культуры «Сосновский центр информационной, культурно-досуговой и спортивной деятельности Исток»,находящиеся в ведении Сосновского сельского поселения Усольского муниципального района Иркутской области**Порядок установления надбавки за качество выполняемых работ**1. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работнику учреждения на основании показателей и критериев, утверждаемых приказом руководителя учреждения. Каждому критерию для оценки качества выполняемых работ присваивается определенное количество баллов.
2. О предстоящих изменениях показателей и критериев работники должны быть уведомлены не позднее, чем за 2 месяца до их введения.
3. Работник учреждения на основании проведенной самооценки своей работы в течение периода, определенного в учреждении, лично заносит баллы по каждому показателю и критерию в оценочный лист работника и прилагает подтверждающую документацию (при необходимости). Форма оценочного листа работника разрабатывается учреждением и утверждается приказом руководителя учреждения. После заполнения оценочный лист работника передается в комиссию по установлению выплат стимулирующего характера (далее – комиссия) на рассмотрение.
4. В процессе рассмотрения оценочных листов работников комиссия осуществляет проверку правильности самооценки работы работников по каждому показателю и критерию, проверяет подтверждающую документацию, вносит свои изменения и/или дополнения (при наличии). Подсчитывает количество набранных баллов каждым работником в отдельности и общее количество набранных баллов работниками учреждения по категориям (педагогический, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал).
5. После рассмотрения оценочных листов работников комиссия знакомит с результатами оценки качества выполняемых работ каждого работника под роспись.
6. Комиссией, исходя из количества набранных работником баллов, производится определение размера надбавки за качество выполняемых работ: стоимость одного балла умножается на количество установленных в оценочном листе работника баллов.
7. Расчет стоимости одного балла производится следующим образом: сумма средств, рассчитанная в пределах фонда оплаты труда и доведенная до учреждений специалистом централизованной бухгалтерии, предусмотренных на выплату надбавки за качество выполняемых работ для каждой категории работников, делится на общее количество набранных работниками по категориям баллов.
8. Решение комиссии об определении размера надбавки за качество выполняемых работ оформляется протоколом, который подписывается председателем комиссии и членами комиссии. На основании протокола комиссии руководитель учреждения издает приказ об установлении надбавки за качество выполняемых работ работникам учреждения.
9. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается, если отсутствуют факты 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 случае, если оказание услуг (выполнение работ) входит в должностные обязанности работника.
10. Надбавка за качество выполняемых работ выплачивается независимо от отработанного времени, но не начисляется и не выплачивается работнику в случае отсутствия у него рабочих дней за отчетный период.

Ведущий специалист по экономическим вопросам С.В. РазуваеваПриложение №3к Примерному положению об оплате труда инструктора по спорту муниципального казенного учреждения культуры «Сосновский центр информационной, культурно-досуговой и спортивной деятельности Исток»,находящиеся в ведении Сосновского сельского поселения Усольского муниципального района Иркутской области**Порядок и условия выплаты материальной помощи**Настоящее Порядок определяет размер, условия выплаты материальной помощи. 1.Материальная помощь выплачивается в размере одного должностного оклада один раз в год.2. Материальная помощь работникам Учреждения предоставляется в случаях:а) причинения материального ущерба в результате стихийных бедствий, квартирной кражи, грабежа, иного противоправного посягательства на жизнь, здоровье, имущество;б) необходимости в лечении или восстановлении здоровья в связи с болезнью (операцией, травмой), несчастным случаем при условии произведенных затрат более пяти тысяч рублей;в) смерти работника или членов его семьи (родители, дети, супруги);г) юбилейных дат (50 лет и каждые последующие 5 лет со дня рождения).3. Материальная помощь выплачивается по письменному заявлению работника Учреждения при предоставлении следующих документов:а) в случаях, предусмотренных подпунктом «а» пункта 2. настоящего Порядка 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 2. настоящего Порядка, 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 2 настоящего Порядка, в части смерти членов семьи руководителя (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 2 настоящего Порядка, копии паспорта.4. В случае смерти работника Учреждения 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 Учреждения.5. Выплата материальной помощи работнику учреждения, либо одному из совершеннолетних членов семьи (родители, дети, супруги) производится по решению Учредителя учреждения.6. Право на получение материальной помощи возникает с момента возникновения трудовых отношений.7. На материальную помощь начисляются районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в южных районах Иркутской области.8. Материальная помощь выплачивается в пределах утвержденного фонда заработной платы.9. Источник финансирования выплаты материальной помощи – средства бюджета Сосновского сельского поселения Усольского муниципального района Иркутской области.Ведущий специалист поэкономическим вопросам С.В. Разуваева |