



**Городская Дума
муниципального образования
«Городское поселение «Город Ермолино»
Боровского района Калужской области**

РЕШЕНИЕ

« 02 » ноября 2023 года

№ 56

О внесении изменений в Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального учреждения физической культуры и спорта стадион «Труд», утвержденное Решением Городской Думы муниципального образования «Городское поселение «Город Ермолино» от 26.12.2017г №91

В соответствии Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 N 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Законом Калужской области от 28.11.2011 N 245-ОЗ «Об установлении системы оплаты труда в государственных учреждениях сферы физической культуры и спорта, туризма и молодежной политики Калужской области», руководствуясь Уставом муниципального образования «Городское поселение «Город Ермолино», Городская Дума муниципального образования «Городское поселение «Город Ермолино»

РЕШИЛА:

1. Внести в Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального учреждения физической культуры и спорта стадион «Труд», утвержденное Решением Городской Думы муниципального образования «Городское поселение «Город Ермолино» от 26.12.2017г №91 (далее – Положение), изложив его в новой редакции согласно приложению к настоящему Решению.

2. Настоящее Решение вступает в силу с 01 октября 2023 года, подлежит публикации в газете «Уголок России» и размещению на официальном сайте администрации муниципального образования «Городское поселение «Город Ермолино» в сети Интернет adminermolino.ru.

Глава муниципального образования
«Городское поселение «Город Ермолино»



Е.А. Самокрутова

**Положение
об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального
учреждения физической культуры и спорта стадион «Труд»**

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального учреждения физической культуры и спорта стадион «Труд» разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Закона Калужской области от 28.12.2011 № 245 «Об установлении системы оплаты труда в государственных учреждениях сферы физической культуры и спорта, туризма и молодежной политики Калужской области».

1.2. Настоящее Положение предусматривает правила организации оплаты труда в условиях отраслевой системы оплаты труда, порядок определения окладов (должностных окладов), условия применения выплат компенсационного и стимулирующего характера для руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера и работников муниципального учреждения физической культуры и спорта стадион «Труд» (далее – муниципальное учреждение).

2. Порядок определения размеров оплаты труда работников

2.1. Оплата труда работников муниципального учреждения состоит из окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Размер оплаты труда работников муниципального учреждения определяется по следующей формуле:

$$O_{\text{т}} = O + \text{KM} + \text{CT},$$

где: $O_{\text{т}}$ - размер оплаты труда работника;
 O - оклад работника;
KM - выплаты компенсационного характера;
CT - выплаты стимулирующего характера.

Размеры окладов работников муниципального учреждения устанавливаются, исходя из размеров базовых окладов по профессиональным квалификационным группам согласно приложению 1 к Положению, а так же выплат по повышающему коэффициентам.

$$O = \text{BO} + K$$

BO - базовый оклад;
K- размер выплат по повышающим коэффициентам, который определяется по формуле:

$$K = \text{BO} \times (K_1 + K_2 + K_3 + K_4),$$

где: $K_1, 2, 3, 4$ - повышающие коэффициенты; определенные в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

2.3. Режим тренировочной работы в неделю, а так же минимальная и максимальная наполняемость групп устанавливаются в соответствии с законодательством.

Размеры базовых окладов работников муниципального учреждения индексируются законом Калужской области.

2.3. Оклад руководителя муниципального учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в двукратном размере по отношению к средней заработной плате работников основного персонала возглавляемого им муниципального учреждения и определяется по следующей формуле:

$$O = \text{Cоп} \times 2,0$$

где Cоп – средняя заработная плата работников основного персонала.

Перечни должностей работников, относимых в основном персоналу муниципального учреждения определяются согласно приложению 3 к настоящему Положению.

При расчете средней заработной платы учитываются оклады и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала муниципального учреждения за счет средств бюджета ГП «Город Ермолино».

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

При расчете средней заработной платы, не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала муниципального учреждения.

Средняя заработная плата работников основного персонала муниципального учреждения определяется путем деления суммы окладов и выплат стимулирующего характера работников основного персонала муниципального учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднесписочной численности работников основного персонала муниципального учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления оклада руководителя муниципального учреждения.

Среднесписочная численность работников основного персонала определяется в соответствии с Законодательством.

Размеры окладов заместителя руководителя, главного бухгалтера муниципального учреждения устанавливаются работодателем на 10 - 30% ниже оклада руководителя муниципального учреждения.

3. Выплаты компенсационного характера.

3.1. Условия и размеры выплат компенсационного характера заместителю руководителя, главному бухгалтеру, работникам муниципального учреждения устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами работодателя в соответствии с законодательством.

Условия и размеры выплат компенсационного характера руководителю муниципального учреждения устанавливаются исполнительно-распорядительным органом Муниципального образования «Городского поселения «Город Ермолино».

Конкретный размер выплат компенсационного характера устанавливается в процентах к окладу или в абсолютном значении.

3.2. К выплатам компенсационного характера относятся:

3.2.1. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе:

- при выполнении работ различных квалификаций;

- при совмещении профессий (должностей), увеличении объема работы или исполнении

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

- за работу в ночное время;

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- за сверхурочную работу;

- за работу с вредными веществами (моющие вещества, растворители, краски и т.д.)

- иные компенсационные выплаты, предусмотренные нормативными правовыми актами,

содержащими нормы трудового права.

3.3. Размеры выплат компенсационного характера:

3.3.1. Выплаты компенсационного характера за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, осуществляются в порядке, предусмотренном законодательством.

3.3.2. Размеры доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы устанавливаются по соглашению сторон за фактически выполняемый объем работ, но не могут превышать фонд оплаты труда по совмещаемой профессии (должности) или должности временно отсутствующего работника.

3.3.3. Выплаты за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в размере от 20% часовой тарифной ставки, рассчитанной за час работы.

Конкретные размеры выплат устанавливаются работодателем в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ.

3.3.4. Конкретный размер выплат компенсационного характера за работу в выходной или нерабочий праздничный день за фактически отработанные часы производится доплата в размере одинарного часового оклада (должностного оклада) сверх базового оклада (базового должностного оклада) за каждый час работы в выходные и нерабочие праздничные дни, если работа производилась в пределах месячной нормы

рабочего времени, и в размере двойного часового оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, 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.

3.3.5. За работу с вредными и (или) опасными веществами и иными особыми условиями труда в размере от 4% до 12% от базового оклада устанавливаются работодателем в соответствии с законодательством. Конкретные размеры выплат устанавливаются работодателем в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ.

Размеры выплат не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4. Выплаты стимулирующего характера.

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам муниципального учреждения с учетом критериев, позволяющих оценить качество и результативность их работы.

Выплаты стимулирующего характера направлены на формирование побудительных мотивов к труду, повышение его результативности и носят постоянный или временный характер. Выплаты стимулирующего характера применяются в целях материального поощрения труда руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера и работников муниципального учреждения и устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда на финансовый год.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за стаж работы;
- выплаты молодым специалистам;
- надбавка за ученую степень;
- премиальные выплаты;
- поощрительные выплаты;
- доплаты отдельным категориям работников;

4.3. Условия применения и размеры стимулирующих выплат:

4.3.1. Выплата за стаж работы устанавливается работникам муниципального учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в организациях в сфере физической культуры и спорта.

Выплата за стаж работы устанавливается в процентах к базовому окладу при стаже работы, дающем право на получение выплаты, в следующих размерах:

- от 3 до 5 лет-5%;
- от 5 до 10 лет-10%;
- от 10 до 15 лет-15%;
- свыше 15 лет-20%.

4.3.3. Выплата молодым специалистам устанавливается в размере 25% к базовому окладу. Для целей настоящего Положения молодым специалистам считаются специалисты в возрасте до 30 лет включительно в течение 3-х первых лет работы с момента получения диплома государственного образца, если они отвечают одновременно следующим требованиям:

- получили впервые высшее или среднее профессиональное образование, соответствующее должности, независимо от формы получения образования и приступили к работе по специальности не позднее 3 месяцев после получения соответствующего диплома государственного образца;
- состоят в трудовых отношениях с муниципальным учреждением;
- работают по основному месту работы в муниципальном учреждении и имеют не менее установленной законодательством нормы часов.

4.3.4. Надбавка за ученую степень руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру, работникам муниципального учреждения устанавливается в соответствии с Законом Калужской области от 09.10.1998 N 17-ОЗ "О науке и научно-технической деятельности в Калужской области".

4.3.5. Премиальные выплаты руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру, работникам муниципального учреждения производятся по результатам их работы как в процентном отношении к окладу, так и в абсолютном значении в целях повышения эффективности их деятельности, повышения материальной заинтересованности в результатах своего труда, создания условий для проявления профессионализма, творческой активности и инициативы, повышения качества выполняемых ими работ.

При определении условий и размеров премиальных выплат по итогам работы учитывать следующие показатели эффективности:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде, выполнение показателей муниципального задания;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью муниципального учреждения (соревновательные мероприятия, подготовку зимнему отопительному сезону и т.д.);
- участие работника в течение соответствующего периода в выполнении особо важных работ и мероприятий.

Работникам могут выплачиваться единовременные премии за выполнение особо важных заданий, не входящих в круг их основных обязанностей, за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий руководства.

Премирование заместителя руководителя, главного бухгалтера и работников муниципального учреждения осуществляется по решению руководителя муниципального учреждения.

Порядок и условия премирования заместителя руководителя, главного бухгалтера, работников муниципального учреждения по результатам труда, включая показатели эффективности труда, устанавливаются в соответствии с законодательством, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами работодателя.

Порядок и условия премирования руководителя муниципального учреждения устанавливаются нормативно-правовыми актами Главы администрации муниципального образования «Городского поселения «Город Ермолино» в соответствии с законодательством.

4.3.6. К поощрительным относятся выплаты материальной помощи в связи с юбилейными и праздничными датами, при наступлении непредвиденных событий (несчастный случай, пожар, кража и др.), требующих значительных затрат денежных средств, подтвержденных соответствующими документами, смерти близких родственников, подтвержденной соответствующими документами, в случае увольнения работника в связи с выходом на пенсию и иных случаях.

Порядок и условия применения поощрительных выплат заместителю руководителя, главному бухгалтеру, работникам муниципального учреждения устанавливаются в соответствии с законодательством, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами работодателя.

Порядок и условия применения поощрительных выплат руководителю муниципального учреждения устанавливаются нормативно-правовыми актами главы администрации муниципального образования «Городского поселения «Город Ермолино» в соответствии с законодательством.

4.3.7. Отдельным категориям работников муниципального учреждения устанавливаются следующие доплаты:

- до величины прожиточного минимума, установленной в Калужской области для трудоспособного населения (далее - величина прожиточного минимума), при условии, если месячная заработная плата работников муниципального учреждения, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), ниже величины прожиточного минимума, в размере разницы между величиной прожиточного минимума и месячной заработной платой;

- за наличие государственных наград Российской Федерации (в том числе ведомственных наград), государственных наград СССР, а также государственных наград республик, входивших в состав СССР (за исключением почетных званий Российской Федерации), а также российских отраслевых почетных и нагрудных знаков (далее - награды) руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру, работникам муниципального учреждения - в размере 1000 рублей в месяц при условии соответствия наград профилю муниципального учреждения и деятельности самого работника;

- за присвоенное почетное звание (в том числе почетное спортивное звание Российской Федерации, СССР, а также почетных званий республик, входивших в состав СССР) руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру, работникам муниципального учреждения (далее - звания) - в размере 1500 рублей в месяц при условии соответствия почетного звания (в том числе почетного спортивного звания) профилю муниципального учреждения и деятельности самого работника.

Руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру, работникам муниципального учреждения, имеющим право на награды и звания, доплата производится по одному из оснований по выбору работника.

5. Формирование фонда оплаты труда.

5.1. Установить, что фонд оплаты труда муниципального учреждения формируется из:

- средств на оплату окладов руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера и работников муниципального учреждения, объем которых определяется на календарный год (из расчета 12

месяцев) исходя из штатного расписания муниципального учреждения на 1 января соответствующего финансового года.

- средств на выплаты компенсационного характера в размере 5 % от средств на оплату окладов руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера и работников муниципального учреждения.

- средств на выплаты стимулирующего характера в размере до 70 % от средств на оплату окладов руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера и работников муниципального учреждения.

5.2. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера и работников муниципального учреждения, предусматриваемый в муниципальном бюджете, не подлежит уменьшению, за исключением случаев реорганизации, ликвидации муниципального учреждения или сокращения объемов предоставляемых им государственных и муниципальных услуг.

5.3. Экономия средств по фонду оплаты труда, образовавшаяся в ходе муниципального задания в результате проведения мероприятий по оптимизации штатного расписания муниципального учреждения, направляется на выплаты стимулирующего характера руководителю, главному бухгалтеру и работникам муниципального учреждения.

5.4. Оплата труда руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера и работников муниципального учреждения, устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше оплаты труда (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до вступления в силу настоящего Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Приложение 1
Положения об отраслевой системе оплаты труда работников
муниципального учреждения физической культуры и спорта стадион
«Труд»

**Размеры базовых окладов по ПКГ работников
муниципального учреждения физической культуры и спорта стадион «Труд»**

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень <*>	Размеры базовых окладов, руб.
1	Должности, отнесенные к ПГТ «Работники физической культуры и спорта второго уровня» 1 квалификационный уровень: Инструктор по спорту	9195,00
2	Должности, отнесенные к ПГТ «Работники физической культуры и спорта второго уровня» 2 квалификационный уровень: Тренер	9531,00
3	Должности, отнесенные к ПГТ «Работники образования, группа должностей педагогических работников» 1 квалификационный уровень: инструктор по физической культуре	9195,00
	3 квалификационный уровень: Методист	10216,00
4	Должности, отнесенные к ПКГ «Отраслевые профессии рабочих первого уровня» 1 квалификационный уровень: Дворник, сторож (вахтер), рабочий по содержанию, уборщик служебных помещений	6811,00
5	Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» 2 квалификационный уровень Заведующий хозяйством	7834,00
6	Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» 1 квалификационный уровень: Бухгалтер, специалист по кадрам	9195,00

Приложение 2
Положения об отраслевой системе оплаты труда работников
муниципального учреждения физической культуры и спорта
стадион «Труд»

Размеры и условия
установления повышающих коэффициентов к базовым окладам
работников муниципального учреждения

1. Повышающие коэффициенты специфики работы (K1) устанавливаются специалистам из числа работников муниципального учреждения в размерах:

	Размер повышающего коэффициента
Для тренера-преподавателя (включая старшего), тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре (включая старшего), инструктора-методиста (включая старшего), методиста (включая старшего), инструктора-методиста физкультурно-спортивных организаций (включая старшего), инструктора-методиста по адаптивной физической культуре (включая старшего) и тренера, работающего в училищах олимпийского резерва, областных, специализированных детско-юношеских спортивных школах олимпийского резерва, спортивных школах олимпийского резерва, а также на этапе спортивного совершенствования и высшего спортивного мастерства в детско-юношеских спортивных школах и спортивных школах	0,15
Для работников основного персонала государственных учреждений, кроме государственных учреждений, реализующих программы спортивной подготовки и образовательные программы в области физической культуры и спорта	1,1

2. Повышающий коэффициент за наличие спортивного разряда, звания, достижения (K2) устанавливается в размерах:

Основания для применения повышающего коэффициента	Размер повышающего коэффициента
Для спортсмена-инструктора и спортсмена:	
Кандидата в мастера спорта	0,5
Мастера спорта России	0,7
Мастера спорта России - призера официальных всероссийских спортивных соревнований <1>	0,85
Мастера спорта России - призера официальных международных спортивных соревнований <1>	1,1
Мастера спорта России международного класса	1,5
Мастера спорта России международного класса - призера официальных всероссийских спортивных соревнований <1>	1,95
Мастера спорта России международного класса - призера официальных международных спортивных соревнований <1>	2,35
Кандидата в спортивные сборные команды Российской Федерации по видам спорта, выступающего на всероссийских	3,35

спортивных соревнованиях за Калужскую область	
Мастера спорта России и (или) мастера спорта России международного класса, кандидата в спортивные сборные команды Российской Федерации по видам спорта, выступающего на официальных всероссийских спортивных соревнованиях за Калужскую область и занявшего 1, 2, 3 места в чемпионатах, первенствах и кубках (финалы) России <2>	5,5
Мастера спорта России и (или) мастера спорта России международного класса, кандидата в спортивные сборные команды Российской Федерации по видам спорта, выступающего на официальных всероссийских спортивных соревнованиях за Калужскую область и занявшего 1, 2, 3 места в чемпионатах, первенствах и кубках (финалы) мира и Европы, и (или) участника Олимпийских или Сурдлимпийских или Паралимпийских игр <2>	7,65
Мастера спорта России и (или) мастера спорта России международного класса, кандидата в спортивные сборные команды Российской Федерации по видам спорта, выступающего на всероссийских спортивных соревнованиях за Калужскую область и занявшего 1 - 6 места на Олимпийских, или Сурдлимпийских, или Паралимпийских играх <2>	9,8

<1> Повышающий коэффициент за наличие спортивного разряда, звания, достижения устанавливается с момента показанного спортсменом или спортсменом-инструктором спортивного результата (на основании протоколов или выписки из протоколов спортивных соревнований) и действует в течение одного календарного года.

<2> Повышающий коэффициент за наличие спортивного разряда, звания, достижения устанавливается с момента показанного спортсменом спортивного результата (на основании протоколов или выписки из протоколов спортивных соревнований) и действует до проведения следующих официальных всероссийских или международных спортивных соревнований данного статуса.

Повышающий коэффициент за наличие спортивного разряда, звания, достижения устанавливается спортсменам-инструкторам или спортсменам по одному из указанных оснований по выбору работника. (п. 2 в ред. Закона Калужской области от 21.12.2016 N 159-ОЗ)

3. Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию (КЗ) устанавливаются в размерах:

Квалификационная категория	Размер повышающего коэффициента
Высшая квалификационная категория	0,25
Первая квалификационная категория	0,18
Вторая квалификационная категория или подтверждение соответствия занимаемой должности по результатам аттестации	0,09

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается работникам, занимающим должности, отнесенные к ПКГ работников физической культуры и спорта, работников образования, работников культуры, искусства и кинематографии, работающих в государственных учреждениях, на срок присвоения квалификационной категории.

4. Повышающие коэффициенты за наличие образования (К4) устанавливаются в размерах:

Наличие образования	Размер повышающего коэффициента
Наличие высшего образования	0,15
Наличие среднего профессионального образования	0,07

Повышающие коэффициенты за наличие образования не могут быть применены по должностям ПКГ, в квалификационных характеристиках которых не содержатся требования о наличии среднего профессионального или высшего образования.

Приложение 3
Положения об отраслевой системе оплаты труда работников
муниципального учреждения физической культуры и спорта стадион
«Труд»

Перечень
должностей работников, относимых к основному персоналу,
муниципального учреждения физической культуры и спорта стадион «Труд»

1. Тренер;
2. методист.