****

**АДМИНИСТРАЦИЯ ВАСЮРИНСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ ДИНСКОГО РАЙОНА**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от 11.01.2022 № 03

станица Васюринская

**Об утверждении Положения об оплате труда работников**

**муниципального бюджетного учреждения по физическому развитию, спорту и молодежной политике Васюринского сельского поселения «Вектор»**

 В целях приведения в соответствие с действующим законодательством, руководствуясь Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» Уставом Васюринского сельского поселения Динского района, п о с т а н о в л я ю:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения по физическому развитию, спорту и молодежной политике Васюринского сельского поселения «Вектор», согласно приложению.
2. Постановление администрации Васюринского сельского поселения от 1 февраля 2018 года № 13 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения по физическому развитию, спорту и молодежной политике Васюринского сельского поселения «Вектор» признать утратившим силу.
3. Контроль за выполнением настоящего постановления оставляю за собой.
4. Общему отделу администрации Васюринского сельского поселения (Дзыбова) обнародовать настоящее постановление и разместить на официальном сайте Васюринского сельского поселения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».
5. Настоящее постановление вступает в силу после его официального обнародования и распространяет свои действия на правоотношения, возникшие с 1 января 2022 года.

Глава Васюринского

сельского поселения Д.А. Позов

ПРИЛОЖЕНИЕ

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации
Васюринского сельского поселения Динского района
от 11.01.2022 № 03

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения по физическому развитию, спорту и молодежной политике «Вектор»**

**1. Общие положения**

 1.1. Настоящее положение об оплате труда разработано с учетом общего и особенного содержания их труда, в целях дифференцирования оплаты труда в зависимости от сложности, качества и результативности выполняемых работ, уровня образования и стажа работы по профессии.

1.2.Положение включает в себя:

- базовые размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ);

- размеры повышающих коэффициентов к окладам и иные выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера за счет источников финансирования;

- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;
- условия оплаты труда руководителей учреждения, его заместителя

1.3. Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Васюринского сельского поселения.

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законодательством базового размера оплаты труда.

1.5. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.
 1.6. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.7.1 Должностной оклад подлежит округлению до целых единиц.

1.7.2 При увеличении (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, их размеры подлежат округлению до целых единиц.
 1.8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени.

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

1.10. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в требованиях к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации

аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку.

1.11 Заработная плата работников МБУ ПСП «Вектор» Васюринского сельского поселения (далее – работники) предельными размерами не ограничивается.

**II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения**
2.1. Базовые размеры окладов работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с таблицей № 1:

Таблица №1

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должностей | Минимальный размер оклада |
| 1. | Должности технических исполнителей | 3755 |
| 2. | Должности работников среднего звена учреждения | 5603 |
| 3. | Должности работников ведущего звена учреждения  | 6540 |
| 4. | Должности руководящего состава учреждения | 8236 |

 2.2 Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения, может быть предусмотрено установление к окладам работников повышающих коэффициентов и стимулирующих надбавок:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;

- повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство;

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени (квартал, год) в течение соответствующего календарного года.
Применение всех повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.
 2.3 Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента – в пределах 3,0.

 2.4 Повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство – устанавливается в целях стимулирования работников учреждения для раскрытия их творческого потенциала, профессионального роста. Размеры повышающего коэффициента в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику за профессиональное мастерство и по занимаемой должности, устанавливаются в следующих размерах:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Виды квалификационной категории | Размер повышающего коэффициента |
| 1. | Ведущий  | 0,20 |
| 2. | Высшая категория | 0,15 |
| 3. | Первая категория | 0,10 |
| 4. | Вторая категория | 0,05 |
|  |  |

**III. Размеры выплат стимулирующего характера и порядок их установления**

 3.1 К окладу предусмотрены следующие стимулирующие надбавки:

- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

- стимулирующая надбавка за выслугу лет;

- стимулирующая надбавка за качество выполнения работ.

 Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

 К окладу руководителя учреждения стимулирующая надбавка устанавливается распоряжением администрации – по представлению главы поселения.

3.2 Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам из числа персонала.

 Надбавка может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается сроком не более 1 календарного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Размер надбавки – в пределах 200 %.

3.3 Стимулирующую надбавку за качество выполнения работ устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

 С учетом условий труда работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные статьей 6 настоящего Положения.

 Работникам, занимающим должности служащих, выплачиваются премии, предусмотренные статьей 7 настоящего Положения.

**IV. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения**

1.Заработная плата руководителя учреждения, его заместителя состоит из должностного оклада и выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и исчисляется не более 8 размеров, в соответствии с Порядком исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителей муниципальных бюджетных учреждений, согласно приложению.

2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей учреждений, их заместителей в процентах к должностным окладам предусмотренные статьей 6настоящего Положения, если иное не определено федеральным законодательством, законодательством Краснодарского края, муниципальными правовыми актами Васюринского сельского поселения.

3. Руководителю учреждения, заместителю могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные статьями 3 и 4 настоящего Положения, размеры которых зависят от выполнения показателей эффективности работы учреждения. Руководителю выплаты предоставляются на основании распоряжения администрации Васюринского сельского поселения, заместителю – приказом руководителя учреждения.

4. Премирование руководителя учреждения может осуществляться по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения и устанавливаются распоряжением администрации Васюринского сельского поселения.

 При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей, инициатива, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда;

- качественная подготовка, проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения, (участие в районных, краевых мероприятиях, конкурсах, выставках). Премирование руководителя учреждения может производиться с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения, устанавливаемым распоряжением администрации Васюринского сельского поселения.

 Премия по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год выплачивается в пределах бюджетных ассигнований.

**V. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников**

1. По решению руководителя учреждения на срок до 1 года работникам из числа служащего персонала, имеющим большой опыт профессиональной работы, высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание общественности и пользователей, могут быть установлены индивидуальные условия оплаты труда.

 Индивидуальные условия оплаты труда могут быть установлены работникам, принимаемым на работу на срок до 1 года для выполнения административных функций или проведения хозяйственных работ, если оплата по соответствующей должности не предусмотрена положением об оплате труда работников учреждения.

1. Индивидуальные условия оплаты труда (размер оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также условия их применения) определяются по соглашению сторон трудовым договором.

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

1. Оплата труда работников учреждения, занятых на работах с особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Краснодарского края, утвержденным высшим органом исполнительной власти Краснодарского края, работникам могут быть осуществлены выплаты компенсационного характера следующих видов:
	1. за работу в сельской местности;
	2. за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- при выполнении работ различной квалификации;

- за совмещение должностей;

- за расширение зон обслуживания;

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

 2. Специалистам учреждения устанавливается выплата за работу в сельской местности.

Размер выплаты – 25 % от оклада.

 Перечень специалистов, которым производится указанная выплата, утверждается постановлением администрации Васюринского сельского поселения.

 Применение выплаты за работу в сельской местности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

1. Размер доплат за выполнение работ различной квалификации, за совмещение профессией (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
2. Согласно статье 188 Трудового кодекса РФ, при использовании работником с согласия или ведома работодателя и в его интересах личного имущества работнику выплачивается компенсация за использование, износ (амортизацию) инструмента, личного транспорта, оборудования и других технических средств и материалов, принадлежащих работнику, а также возмещаются расходы, связанные с их использованием. Размер возмещения расходов определяется соглашением сторон трудового договора, выраженным в письменной форме.

**VII. Порядок и условия премирования работников учреждения**

1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут быть установлены премии:

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

- премия за качество выполняемых работ;

- премия за выполнение особо важных и срочных работ;

- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Решение о назначении конкретной премии принимает руководитель учреждения (директор).

 Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения (директора) в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

 Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

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

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

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- отсутствие дебиторской и кредитной задолженности;

- участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий;

- другие показатели.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца - премия по итогам работы за месяц ему не выплачивается.

1. Премия за качество выполненных работ выплачивается работникам

единовременно в размере до 5 окладов при:

- поощрении Президентом РФ и Правительством РФ, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;

- присвоении почетных званий РФ и Краснодарского края, награждении знаками отличия РФ;

- награждении орденами и медалями РФ и Краснодарского края;

 4. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

 5. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно. При премировании учитывается:

- интенсивность и напряженность работы;

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

 6. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

**VIII. Другие вопросы оплаты труда.**

1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы руководитель и иные должностные лица учреждения несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Работник, отсутствующий в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от руководителя учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

1. Из фонда оплаты труда учреждения работникам может быть выплачена материальная помощь.

Решение о ее выплате и конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

1. В штат учреждения могут вводиться должности, включенные в профессиональные квалификационные группы должностей работников других отраслей, при условии выполнения работниками учреждения соответствующих видов работ.

По должностям служащих, общих профессий рабочих размеры окладов и размеры повышающих коэффициентов, и иные выплаты стимулирующего характера за счет всех источников финансирования, которые не определены настоящим Положением, устанавливаются согласно Положения утвержденного руководителем учреждения.

Начальник финансового отдела А.В. Плешань

 Приложение

 к Положению об оплате

 труда работников

 МБУ ПСП «Вектор»

**Положение
о премировании и материальном стимулировании работников**

**МБУ ПСП «Вектор»**

1. **Общие Положения.**

1.1. Настоящее Положение о премировании работников МБУ ПСП «Вектор» Васюринского сельского поселения разработано в соответствии с Трудовым и Налоговым кодексами РФ и устанавливает порядок и условия материального поощрения работников.

1.2. Настоящее Положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием.

1.3. В настоящем Положении под премированием следует понимать выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы, включающей в себя должностной оклад с надбавками.

1.4. Премирование работников производится в целях материальной заинтересованности в достижении качественных результатов работы, направленно на повышение ответственности работников за выполнение своих трудовых обязанностей.

1.5. Премирование осуществляется на основе индивидуальной оценки труда каждого работника и его личного вклада в обеспечение выполнения уставных задач и договорных обязательств.

**2. Премии.**

2.1. Настоящим Положением предусматривается текущее и единовременное премирование.

2.2. Текущее и единовременное премирование осуществляется по итогам работы за месяц (квартал, год), в случае безупречного выполнения работником трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией и локальными нормативными актами, а так же приказами руководителя учреждения.

**3. Размеры, порядок утверждения, начисления и выплаты премий.**

3.1. Размеры премий формируются исходя из объемов выделенных ассигнований. Премия устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

3.2. Премирование работников производится на основании приказа руководителя учреждения. Установление размеров текущих премий производится ежемесячно (ежеквартально, ежегодно).

3.3. Текущие премии начисляются работникам по результатам работы учреждения в целом, в соответствии с личным вкладом каждого

работника.
 3.4 Премия устанавливается в процентах к должностному окладу, выплачивается в день выдачи заработной платы за истекший месяц.

3.5. Ежемесячное денежное премирование выплачивается за фактически отработанное время в расчетном периоде.

3.6. За неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей работник не премируется или размер премии может быть снижен по приказу руководителя в соответствии с действующим законодательством. Лишение премии полностью или частично производится за расчетный период, в котором имело место нарушение или в период, когда обнаружен факт невыполнения показателей премирования.

Начальник финансового отдела А.В. Плешань