Приложение № 1

 к постановлению администрации города

 от 13.04.2015 № 416

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о системе оплаты труда работников муниципального автономного учреждения спортивно-оздоровительный комплекс «Олимп»**

1. **Общие положения**

1.1.Положение о системе оплаты труда работников муниципального автономного учреждения спортивно-оздоровительный комплекс «Олимп» (далее – Положение) – разработано в соответствии со статьями 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации и определяет порядок и единые принципы оплаты труда работников муниципального автономного учреждения спортивно-оздоровительный комплекс «Олимп» (далее - учреждение).

1.2.Положение разработано с целью:

- повышения общего уровня оплаты труда;

- повышения мотивации работников к качественному труду, нацеленному на конечный результат;

- создания стимулов к привлечению высококвалифицированных специалистов.

1.3. Положение включает в себя:

- должностные оклады - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и иных выплат;

- выплаты компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера за счет всех источников финансирования и критерии их установления.

1.4. Система оплаты труда устанавливает:

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

- индивидуальный подход к использованию различных видов стимулирующих выплат за качественные результаты работы;

- повышение качества услуг и результативность работы.

 1.5. Оплата труда работников учреждений определяется трудовыми договорами, заключенными между руководителем учреждения и работниками, исходя из условий труда, его результативности, особенностей деятельности учреждения и работников.

 1.6. Перечень должностей, относящихся к административному персоналу и прочему персоналуучреждения, установлен в Приложении 1 к настоящему Положению.

**2. Порядок и условия оплаты труда работников**

2.1. Фонд оплаты труда учреждения состоит из базовой, стимулирующей части и выплат компенсационного характера.

Базовая часть заработной платы работников состоит из базового оклада и надбавок к нему:

- в соответствии с занимаемой должностью;

- районного коэффициента.

2.2. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

2.3. Формирование фонда оплаты труда автономного учреждения осуществляется в пределах субсидии на выполнение муниципального задания предоставляемых автономному учреждению на текущий финансовый год за счет средств бюджета города.

**3. Расчет должностных окладов работников автономного учреждения**

**3.1.**Должностной оклад работников учреждения (До) рассчитывается исходя из базовогооклада (Обаз) по следующей формуле:

**До = Обаз + Обаз х (Нгд + Но+Кпер.**), где

**Обаз** - базовый оклад (Приложение 2 к настоящему Положению);

**Нгд** - надбавка с учетом группы должности (Приложение 3 к настоящему Положению);

**Кпер** – персональный повышающий коэффициент;

**Но** - надбавка за образование.

3.1.1.Размеры базовогоокладаглавного инженера и главного бухгалтераучреждения устанавливаютсяна 10-30% ниже минимального оклада руководителя учреждения.

Минимальный оклад для прочих работников устанавливается в размере 4864,61 руб.

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

Надбавки к окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

 3.2.2. Надбавка за образование работников по специальности (от базовогооклада):

-высшее образование до30%

- средне профессиональноедо 15%

 **4. Выплаты компенсационного характера**

4.1. За работу, связанную с особыми условиями труда и режимом работы, работникам образовательных учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера в пределах фонда оплаты труда и в соответствии с трудовым законодательством:

за работу в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за сверхурочную работу;

за совмещение профессий (должностей);

за увеличение объема работы (совмещение профессий)или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и др.

за расширение зон обслуживания;

доплата за интенсивность труда, связанная с освоением новых компьютерных программ и нормативно-правовой документации, отвечающей потребностям реализации целей деятельности автономного учреждения;

персональная надбавка за особые условия труда, связанная с расширением перечня и объемов услуг, оказываемых автономным учреждением.

Доплаты и надбавки устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу или в абсолютной величине в пределах фонда оплаты труда.

Доплаты, надбавки, размеры и условия их выплаты устанавливаются коллективным договором учреждения.

Размер и характер доплат руководителю устанавливается по решению учредителя автономного учреждения.

4.2. Доплата за работу в ночное время.

Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра (ст. 96 ТК РФ).

Доплата за работу в ночное время производится в размере 35% оклада за каждый час работы в ночное время.

4.3. Доплата за совмещение профессий (должностей), устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительнойработы.

# 4.4. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ).

 4.5. Районный коэффициент устанавливается в размере, определяемом в соответствии с действующим законодательством, и начисляется на всю заработную плату, включая минимальный оклад (ставку), компенсационные и стимулирующие выплаты.

**5. Выплаты стимулирующего характера**

5.1. В целях поощрения и стимулирования качественной и эффективной работы в учреждении устанавливаются выплаты стимулирующего характера. Система стимулирующих выплат работникам учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда – премии, надбавки, доплаты.

5.2. Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат сотрудникам учреждения, являются такие критерии оценки,как за сложность и качество выполненных работ, исполнительскую дисциплину, выполнение особо важных и срочных работ.

5.3. Работникам учреждений могут устанавливаться следующие качественные показатели работы:

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

за инициативный творческий подход к выполнению заданий;

за перевыполнение основных показателей деятельности учреждения, установленных учредителем (количество видов предоставляемых платных услуг, количество проводимых мероприятий и др.).

Конкретный перечень показателей и размер надбавки за качество выполняемых работ работника определяется руководителем учреждения самостоятельно и закрепляется в коллективном договоре, локальном нормативном акте.

Размер надбавки за качество выполняемых работ устанавливается приказом руководителя учреждения каждому работнику индивидуально ежегодно по результатам работы.

5.4. Размер надбавки может устанавливаться как в процентах от минимальногооклада, так и в абсолютном размере. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Объем стимулирующей части устанавливается учреждением самостоятельно.

5.5. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается в целях материальной заинтересованности работников учреждений в конечных результатах работы, создания необходимых условий для оказания качественных услуг с учетом качественных показателей деятельности работников.

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

разовая премия;

ежемесячная премия;

премия по итогам года.

5.7. Премирование работников осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах фонда оплаты.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к базовому окладу, так и в абсолютном размере.

5.8. Основными условиями премирования являются:

- качественное и своевременное выполнение функциональных обязанностей, определенных утвержденными положениями и должностными инструкциями; качественная подготовка документов;

- качественное и своевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений и поручений директора учреждения, непосредственного руководителя по вопросам, входящим в компетенцию работника;

- надлежащая подготовка и оформление отчетных, финансовых и иных документов в установленные сроки;

- перевыполнение основных количественных показателей деятельности учреждения;

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

- выполнение особо важных и срочных работ;

- качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- обеспечение эффективности проводимых мероприятий;

- инициативность и творческий подход к работе, внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов;

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

- удовлетворённость населения предоставленными услугами.

- активное участие в жизниучреждения и города;

- высокий профессионализм;

- соблюдение трудовой дисциплины, умение организовать работу, эмоциональная выдержка.

Премии работникам, проработавшим неполный месяц, квартал, год устанавливаются пропорционально отработанному времени с учетом личного вклада.

5.9. Размер стимулирующих выплат руководителю учреждения устанавливается Учредителем.

5.10. Руководящие работники и специалисты основных подразделений премируются за результаты работы этих подразделений.

5.11. Руководящие работники и специалисты вспомогательных участков премируются за результаты работы основных подразделений, в структуру которых они входят.

5.12. Премии не выплачиваются:

- работникам, совершившим прогул;

- работникам, появившимся на работе в нетрезвом состоянии;

- работникам, которые без уважительных причин отсутствовали на работе более 3 часов непрерывно или суммарно в течение рабочего дня;

- работникам, привлеченным в расчетный период к дисциплинарной или материальной ответственности.

**6.Условия оплаты труда руководителя автономного учреждения,**

**его заместителей и главного бухгалтера**

 6.1. Оплата труда руководителя учреждения устанавливается при заключении трудового договора с Учредителем.

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

 6.3. Руководителю учреждения, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные п. 4.5. настоящего Положения.

 6.4. Руководителю учреждения могут выплачиваться премии.

Премирование руководителю учреждения устанавливается с учетом результатов деятельности учреждения (в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения).

 Размеры премирования руководителя, порядок и критерии его выплаты рассматриваются Учредителем.

 6.5. Размер оклада, компенсационные и стимулирующие выплаты главному инженеру и главному бухгалтеру указываются в трудовом договоре и определяются руководителем учреждения по согласованию с Учредителем учреждения.

**7. Полномочия руководителя учреждения в сфере оплаты труда**

7.1. Руководитель учреждения в пределах фонда оплаты труда:

утверждает структуру и штатную численность учреждения;

устанавливает объем работ, нормы труда;

определяет размеры окладов, размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с локальным нормативным актом и устанавливает в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору.

* 1. Руководитель использует экономию фонда оплаты труда при проведении мероприятий по оптимизации штатной численности работников на увеличение заработной платы работникам.

**8. Заключительные положения**

8.1. В случае образования экономии фонда оплаты труда по основной деятельности в учреждении сэкономленные средства направляются на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда.

Приложение 1

к Положению

о системе оплаты труда работников

муниципального автономного учреждения

спортивно-оздоровительный комплекс «Олимп»

**ПЕРЕЧЕНЬ**должностей, относящихся к руководящим
и прочим работникам учреждений

|  |  |
| --- | --- |
| Категории персонала | Наименование должностей |
| Административные работники | Директор, главный бухгалтер, главный инженер |
| Прочие работники | Бухгалтер-кассир, экономист, инспектор по кадрам, матрос-спасатель, инструктор по спорту, кассир-администратор, врач, уборщик служебных помещений, дворник, аппаратчик-лаборант химводзащиты, охранник, техник-механик, гардеробщик, электромонтер. |

Приложение 2

к Положению

о системе оплаты труда работников

муниципального автономного учреждения

спортивно-оздоровительный комплекс «Олимп»

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |

РАЗМЕРЫ

базового оклада руководителя, заместителей и главного бухгалтера

|  |  |
| --- | --- |
|  | Базовый оклад |
|  |  |
| 1 | 2 |  |
| Директор  | 7385,00 |  |
| Главный бухгалтер | 6330,00 |  |
| Главный инженер | 6330,00 |  |

РАЗМЕРЫ

базового оклада прочего персонала

|  |  |
| --- | --- |
|  | Базовый оклад |
| 1 | 2 |  |
| Прочий персонал | 4864,61 |  |

Приложение 3

 к Положению о системе оплаты

 труда работников муниципального

 автономного учреждения

 спортивно-оздоровительный

 комплекс «Олимп»

Размеры надбавок с учетом группы должности

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п  | Должность | Размер надбавки, % |
| 1. | Директор  | до 30 |
| 2. | Главный бухгалтер, главный инженер | до 20 |
| 3. | Экономист, бухгалтер-кассир, инструктор по спорту, кассир- администратор, матрос-спасатель. | до 10 |
| 4. | Инспектор по кадрам. | до 3 |