**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ**

**КАБАРДИНО-БАЛКАРСКОЙ РЕСПУБЛИКИ**

**СПОРТИВНЫЙ КОМПЛЕКС «НАЛЬЧИК»**

***ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА***

**Председатель профсоюзного комитета Директор ГБУ КБР СК «Нальчик»**

**ГБУ КБР СК «Нальчик» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.А. Бегидова \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Р.Х. Пазов**

« » \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20 \_\_\_ г. « » \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20 \_\_\_г.

**1.Общие положения.**

1.1. Положение об оплате труда (далее - Положение) Государственного бюджетного учреждения Кабардино-Балкарской Республики «Спортивный комплекс «Нальчик» (далее - ГБУ КБР СК «Нальчик») разработано в соответствии с действующим законодательством РФ и предусматривает порядок и условия оплаты труда, порядок расходования средств на оплату труда, систему материального стимулирования и поощрения работников.

1.2. Настоящее Положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатом, работающих как по основному месту работы, так и на условиях совместительства (внешнего или внутреннего). Положение является локальным нормативным актом ГБУ КБР СК «Нальчик» и определяет источники и правила формирования фонда оплаты труда, порядок его распределения, структуры заработной платы работников, условия установления компенсационных и стимулирующих выплат. В случае изменения законодательства, Положение подлежит изменению по мере необходимости в том же порядке, в котором оно было принято.

1.3. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников за счет средств бюджета Кабардино-Балкарской Республики.

1.4. Под оплатой труда работников понимаются денежные средства в пределах имеющихся средств на оплату труда работников, согласно единым рекомендациям по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденный решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 20 декабря 2010 г., протокол №10, а так же положением об отраслевой системе оплаты труда работников казенных, бюджетных и автономных учреждений Министерство спорта КБР, утвержденным Правительством КБР №246-ПП от 05 сентября 2013 г.

1.5. Положение принимается решением собрания ГБУ КБР СК «Нальчик». Положение подлежит пересмотру и дополнению по мере необходимости в установленном порядке.

1.6. Положение об оплате труда работников ГБУ КБР СК «Нальчик» утверждается приказом Директора, с учетом мнения профсоюзного органа работников.

**2.Система оплаты труда.**

2.1. Система оплаты труда включает:

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

- наименования, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера;

- наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

- условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений;

- другие вопросы оплаты труда.

Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников ГБУ КБР СК «Нальчик» за счет средств республиканского бюджета Кабардино-Балкарской Республики и иных источников, который включает ПКГ, выплаты стимулирующего характера (повышающие коэффициенты к окладам (ставкам), премии), выплаты компенсационного характера.

2.2. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с настоящим Положением и локальным нормативным актом по оплате труда работников, принятом в учреждении с учетом мнения профсоюзного органа работников.

2.3. Условия оплаты труда, включая размеры минимального должностного оклада работника, стимулирующие выплаты (повышающий коэффициент к окладу, премии), выплат компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного нормативными актами Российской Федерации и Кабардино-Балкарской Республики (при условии, что работник полностью отработал норму рабочего времени).

2.5. Размеры окладов, выплат стимулирующего характера (повышающих коэффициентов к окладам) определяются директором ГБУ КБР СК «Нальчик» на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.6. Министерство спорта КБР, в ведении которого находится учреждение (далее - Учредитель), может устанавливать руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера, порядок и размеры которых зависят от выполнения показателей эффективности деятельности учреждения.

2.7. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается Министерством спорта КБР в соответствии с Порядком и критериями отнесения государственных учреждений к группам по оплате труда руководителей, которые разрабатываются и утверждаются ведомственными нормативными актами исполнительного органа государственной власти Кабардино-Балкарской Республики, в ведении которого находятся учреждения.

2.8. Критериями отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей могут быть:

- оптимальное количество должностей в штатном расписании учреждения;

- укомплектованность штатных должностей;

- количество зданий и сооружений, находящихся в пользовании учреждения;

- доля финансовых средств учреждения, поступающих из всех источников финансирования, в общем объеме средств отрасли;

- основной вид деятельности подведомственного учреждения.

2.9. Может быть также установлен коэффициент масштаба - объемный показатель деятельности учреждения, который оценивает масштаб и сложность руководства учреждением и т.д.

2.10. При установлении должностных окладов руководителей учреждений также учитываются:

- личный профессиональный вклад руководителя в обеспечении эффективности и результативности деятельности учреждения;

- качество выполнения учреждением функций, отнесенных к его компетенции;

- способность руководителя работать с подчиненными;

- умение руководителя положительно воздействовать на подчиненных личным примером добросовестного и серьезного отношения к делу.

2.11. К административно-управленческому персоналу учреждения относятся работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг, а также выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

2.12. К вспомогательному персоналу учреждения относятся работники, создающие условия для оказания услуг в сферах спорта, включая обслуживание зданий и оборудования.

2.13. В фонде оплаты труда работников учреждений доля расходов на оплату труда работников административно-управленческого персонала не должна превышать 25 процентов.

2.14. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.

2.15. Средняя заработная плата вспомогательного персонала учреждений устанавливается в размере не менее 50 процентов от средней заработной платы основного персонала учреждений.

2.16. Перечни должностей и профессий работников учреждений, которые относятся к основному персоналу по видам экономической деятельности, устанавливаются приказом по Министерству спорта Кабардино-Балкарской Республики по согласованию с Министерством труда и социального развития Кабардино-Балкарской Республики.

2.17. Трудовые отношения между работниками и работодателями регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

2.18. Минимальные размеры окладов (ставок) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. *(Приложение №1)*

**3. Выплаты стимулирующего характера**

Настоящим Положением предусмотрены выплаты стимулирующего характера:

3.1. Персональный повышающий коэффициент (ППК).

Размеры ППК к окладам определяются на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности. ППК является неотъемлемой ежемесячной частью при формировании заработной платы работников.

3.1.1. Локальным нормативным актом устанавливается размер ППК к должностному окладу работников учреждения. В отношении конкретного работника решение об установлении ППК к должностному окладу принимается директором учреждения и утверждается приказом.

3.1.2. Размер персонального повышающего коэффициента не может превышать 3,0. Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к окладу.

3.1.3. Критерии для расчета размера ППК:

- уровень профессиональной подготовки;

- уровень квалификации;

- заинтересованность в конкретном работнике для реализации уставных задач учреждения.

3.2. Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет:

а) от 1 года до 5 лет – 10%;

б) от 5 лет до 10 лет – 15%;

в) от 10 лет до 15 лет – 20%;

г) более 15 лет – 30%

3.3. Премии.

3.3.1. При соблюдении условий, установленных настоящим Положением, в учреждении по итогам работы выплачивается премия с целью поощрения работников за общие результаты труда в установленный период. Премирование работников организации осуществляется при наличии экономии фонда оплаты труда (свободных денежных средств), которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование без ущерба для основной деятельности учреждения и в расчет среднего заработка не включаются.

3.3.2. При премировании учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

- по общим итогам работы за установленный период;

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

- своевременность и полнота подготовки отчетности.

3.3.3.Критерии частичного или полного лишения премии:

- прогул;

- явление на работу в алкогольном опьянении;

- неисполнение приказов и поручений директора учреждения;

- невыполнение требований по охране труда и техники безопасности.

3.3.4. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника через коэффициент трудового участия, так в абсолютном размере.

3.3.5. Максимальным размером премия по итогам работы за установленный период не ограничена.

3.3.6. Решение о введении премии принимает руководитель учреждения.

3.3.7. Период, за который выплачивается премия, дата начисления премии конкретизируется приказом учреждения. После установления даты, премия выплачивается в течение 15 дней. Частичное или полное лишение премии оформляется приказом директора учреждения.

3.3.8. В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы.

**4. Выплаты компенсационного характера**

4.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

4.2. В учреждении устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

4.3. При сменном графике доплата за работу в ночное время устанавливается в размере 20% от должностного оклада. Доплата является ежемесячной неотъемлемой частью заработной платы работника.

4.4. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенных трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания, характера и объема дополнительных работ. При этом такая доплата может устанавливаться и в фиксированном размере, и в процентном отношении от оклада.

4.5. Работники ГБУ КБР СК «Нальчик» вправе совмещать больше двух должностей, если успевают это делать в течение установленной им продолжительности рабочего времени.

4.6. Размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

**5. Порядок оплаты труда руководителя учреждения,**

**заместителей руководителя и главного бухгалтера**

**ГБУ КБР СК «Нальчик»**

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

5.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором и составляет не более 2 размеров средней заработной платы работников возглавляемого им учреждения.

5.3. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей бюджетных учреждений и средней заработной платы работников учреждения с учетом стимулирующих и компенсационных выплат устанавливается государственным органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений, в кратности от 1 до 3.

5.4. Должностные оклады заместителей руководителей учреждений устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

5.5. Повышающие коэффициенты, предусмотренные настоящим Положением, не применяются к должностным окладам заместителей руководителя и главного бухгалтера.

**6. Формирование фонда оплаты труда**

6.1. Фонд оплаты труда работников ГБУ КБР СК «Нальчик» формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке из республиканского бюджета Кабардино-Балкарской Республики, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6.2. Экономия по фонду оплаты труда в связи с оптимизацией структуры учреждений и штатов в сфере спорта и туризма республики может быть направлена на повышение оплаты труда работников.

6.3. Штатное расписание государственного бюджетного учреждения утверждается его директором по согласованию с Министерством спорта Кабардино-Балкарской Республики.

6.4. Наименования должностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Едином тарифно-квалификационном [справочнике](consultantplus://offline/ref=CBEBB755A5C25E3B84BA43D3CB5F87D8DF9311DB9202007AD403EDAA40uCG) работ и профессий рабочих, в Едином квалификационном [справочнике](consultantplus://offline/ref=CBEBB755A5C25E3B84BA43D3CB5F87D8DF961BDC9D02007AD403EDAA40uCG) должностей руководителей, специалистов и служащих, или в Перечне профессиональных стандартов.

6.5. В штат учреждения могут вводиться должности, утвержденные в других отраслях, при условии выполнения соответствующих видов работ.

6.6. Если в штатном расписании учреждения предусмотрены должности или профессии, не отнесенные к Профессиональным квалификационным группам, или по которым Правительством Кабардино-Балкарской Республики не установлены минимальные оклады, то по таким должностям и профессиям минимальный оклад устанавливается руководителем учреждения по согласованию с представителем профсоюзного органа, исходя из требований к образованию, квалификации или иных требований по должности или профессии.

6.7. Минимальный размер оплаты труда, а так же индексация фонда оплаты труда, могут быть увеличены в соответствии с выходом нормативно-правовых актов, Федеральных и Республиканских законов.

**7. Другие вопросы оплаты труда**

7.1. При награждении государственными наградами Кабардино-Балкарской Республики руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера и работников учреждения выплаты производятся в соответствии с законодательством Кабардино-Балкарской Республики.

7.2. Норма рабочего времени работников учреждения устанавливается в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7.3. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

7.4. Продолжительность рабочего времени для внешних и внутренних совместителей не должна превышать 20 часов в неделю.

7.5. Продолжительность рабочего времени медицинских работников не должна превышать 39 часов в неделю.

7.6. При наличии экономии фонда денежных средств работникам может быть оказана материальная помощь. Порядок и размеры оказания материальной помощи работникам определяется учреждением самостоятельно. Выплата материальной помощи работникам производится в соответствии с приказом руководителя учреждения на основании письменного заявления работника. Выплата материальной помощи руководителю учреждения производится в соответствии с приказом Министерства спорта Кабардино-Балкарской Республики на основании письменного заявления руководителя учреждения.

**8. Заключительные положения.**

8.1. В Учреждении установлены единые сроки выплаты заработной платы.

8.2. Заработная плата начисляется:

- аванс - 15 числа текущего месяца;

- заработная плата - 30 числа текущего месяца;

8.3. Выплата заработной платы производится в валюте Российской Федерации (в рублях) путем перечисления денежных средств на личный счет работника в банке.

8.4. При выплате заработной платы работники извещаются в письменной форме о составных частях заработной платы за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка формируется программой 1С «Зарплата и кадры».

8.5. Удержания из заработной платы работника производится только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными Федеральными законами.

8.6. При совпадении дня выплаты с выходными или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

8.7. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня.

Главный бухгалтер

ГБУ КБР СК «Нальчик» А.А. Хагажеев

*Приложение №1*

**Минимальные размеры окладов (ставок) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам**

Профессиональная квалификационная группа

"Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Профессии рабочих, отнесенные  к квалификационным уровням | Минимальный размер оклада,  в рублях |
| 1квалификационный уровень | Гардеробщик, дворник, сторож, уборщик служебных помещений, слесарь-сантехник, подсобный рабочий, оператор котельной, слесарь-электрик, плотник, спасатель, специалист по очистке бассейна, дежурный (вахтер) | 3317 |

Профессиональная квалификационная группа

должностей работников физической культуры и спорта

первого и второго уровня

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Минимальный размер оклада,  в рублях |
| 1 квалификационный уровень (1 уровень) | Дежурный по спортивному залу | 3138 |
| 1квалификационный уровень (2 уровень) | Инструктор по спорту,  техник по эксплуатации спортивной техники | 5200 |

Профессиональная квалификационная группа

"Общеотраслевые должности служащих первого и второго уровня"

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Минимальный размер оклада,  в рублях |
| 1 квалификационный уровень (1 уровень) | Делопроизводитель, администратор | 4026 |
| 2 квалификационный уровень (2 уровень) | Заведующий хозяйством | 4264 |

Профессиональная квалификационная группа

"Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Минимальный размер оклада, в рублях |
| 1 квалификационный уровень | Бухгалтер, специалист по охране труда, специалист по кадровому делопроизводству, экономист, юрисконсульт | 4264 |

Профессиональная квалификационная группа

"Средний медицинский и фармацевтический персонал"

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Минимальный размер оклада,  в рублях |
| 2 квалификационный уровень | лаборант | 3701 |
| 3 квалификационный уровень | медицинская сестра | 3701 |

Должности или профессии, не отнесенные

к профессиональным квалификационным группам, введенные в штат согласно профессиональным стандартам

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Профессиональный  стандарт | Должность | Минимальный размер оклада,  в рублях |
| 07.005 специалист административно-хозяйственной деятельности | Специалист по административно-хозяйственной деятельности | 5980 |
| 05.011 контролер-распорядитель | Контролер- распорядитель | 5980 |
| 07.004 специалист по управлению документацией организации | Помощник директора | 5200 |