



**АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДСКОГО ОКРУГА
ГОРОД МИХАЙЛОВКА
ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 09 ноября 2017 г.

№ 2992

Об общих требованиях к положению об оплате труда отдельных категорий работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта городского округа город Михайловка Волгоградской области

Администрация городского округа город Михайловка Волгоградской области **п о с т а н о в л я е т**:

1. Утвердить прилагаемые Общие требования к положению об оплате труда отдельных категорий работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта городского округа город Михайловка Волгоградской области.

2. Контроль исполнения постановления возложить на заместителя главы городского округа по социальному развитию О.Ю.Дьякову.

3. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования.

И.о.главы городского округа

Т.В.Харченко

УТВЕРЖДЕНЫ
постановлением администрации
городского округа
город Михайловка
Волгоградской области
от 09.11.2017г. № 2992

Общие требования
к Положению об оплате труда отдельных категорий работников
муниципальных учреждений физической культуры и спорта городского
округа город Михайловка Волгоградской области

1. Настоящие Общие требования разработаны в целях установления единого подхода к структуре и содержанию, порядку разработки и утверждения положения об оплате труда отдельных категорий работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта городского округа город Михайловка Волгоградской области (далее соответственно – положение об оплате труда, работники учреждений), а именно тренеров; тренеров-преподавателей.

2. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами Волгоградской области, городского округа город Михайловка Волгоградской области, положением об оплате труда.

3. Положение об оплате труда разрабатывается на основе действующего законодательства, нормативных правовых актов Российской Федерации и Волгоградской области и городского округа город Михайловка Волгоградской области.

4. Положение об оплате труда утверждается постановлением администрации городского округа город Михайловка Волгоградской области.

5. Положение об оплате труда включает следующие разделы:
общие положения;
основные условия оплаты труда работников учреждений;
порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
другие вопросы оплаты труда.

6. Раздел "Общие положения" включает:

преамбулу со ссылкой на нормативные правовые акты, являющиеся основанием принятия Положения об оплате труда;

общее описание применяемой системы оплаты труда и ее основные элементы;

общее описание формирования фонда оплаты труда учреждений, индексации заработной платы работников учреждений;

условие, что оплата труда работников учреждений осуществляется в пределах фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

7. Раздел "Основные условия оплаты труда работников учреждений" включает:

размеры базовых окладов (ставок) работников учреждений применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам;

размеры базовых окладов работников учреждений по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы.

7.1. Размеры базовых окладов (ставок) работников учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере труда.

7.2. Размеры базовых окладов по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в зависимости от сложности труда.

7.3. Конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников (далее именуется - оклад (должностной оклад), ставка) устанавливаются руководителем учреждения с учетом:

размеров базовых окладов (ставок);

требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

7.4. Конкретный размер оклада (ставки) работников учреждений не может быть ниже 250 процентов и не может превышать 500 процентов минимального размера оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня", установленного Законом Волгоградской области от 06 марта 2009 г. № 1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области" (далее именуется - Закон № 1862-ОД).

Минимальный размер оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня", установленный Законом № 1862-ОД,

применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок работников учреждений (в том числе указанной профессиональной квалификационной группы), проведенной после его установления.

7.5. Оплата труда тренера, тренера - преподавателя устанавливается учредителем и производится по:

нормативу оплаты труда за подготовку спортсменов на этапах спортивной подготовки, установленному в зависимости от численного состава спортсменов на этапах спортивной подготовки по группам видов спорта;

нормативу оплаты труда за подготовку спортсменов, установленному в зависимости от показанного спортсменом спортивного результата.

Максимальный размер должностного оклада тренера, тренера-преподавателя не может превышать восемь базовых окладов.

8. Раздел "Порядок и условия установления выплат компенсационного характера" включает виды, размеры и порядок применения выплат компенсационного характера.

8.1. К выплатам компенсационного характера работникам учреждений относятся:

1) Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет четыре процента оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размер повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда (3 класс), устанавливается по следующей шкале:

подкласс 3.1 - четыре процента оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.2 - до шести процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.3 - до восьми процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.4 - до 10 процентов (включительно) оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Повышение оплаты труда для работников, занятых на работах с опасными условиями труда (4 класс), устанавливается в размере 24

процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

В случае если отраслевым (межотраслевым) соглашением повышение оплаты труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установлено в большем размере, то размер данного повышения оплаты труда устанавливается в размерах, определенных отраслевым (межотраслевым) соглашением.

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу настоящих Общих требований при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью установления класса (подкласса) условий труда на рабочих местах и оснований применения выплаты компенсационного характера.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то указанная выплата не производится;

2) Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором,

устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы производится за выполнение работы по вакантной должности в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке работника учреждения, которому производится доплата, за счет и пределах фонда оплаты труда по указанной вакантной должности.

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки временно отсутствующего работника.

Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в следующих размерах:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет от 20 до 40 процентов оклада (должностного оклада), ставки за каждый час работы в ночное время.

Размер (фиксированный или предельный) повышения оплаты труда (доплат, надбавок, коэффициентов и тому подобное) при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, и условия установления такого повышения определяются в Положении об оплате труда.

8.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке (если иное не

установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, законодательством Волгоградской области), не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

8.3. Определение конкретных размеров соответствующих выплат компенсационного характера осуществляется учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

8.4. Конкретные виды выплат компенсационного характера из числа предусмотренных подпунктом 8.1 настоящих Общих требований, размеры (фиксированные или предельные) и порядок их применения устанавливаются в Положении об оплате труда.

9. Раздел "Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера" включает виды, размеры и порядок применения выплат стимулирующего характера.

К выплатам стимулирующего характера работникам учреждений относятся:

9.1. Надбавка за интенсивность.

Решение об установлении надбавки за интенсивность к окладу (должностному окладу), ставке, и ее размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника учреждения.

Надбавка за интенсивность устанавливается в размере, не превышающем 250 процентов оклада (должностного оклада), ставки в месяц.

Надбавка за интенсивность устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года;

Критерии и (или) целевые показатели для установления надбавки за интенсивность работникам устанавливаются в положении об оплате труда.

9.2. Надбавка за стаж работы.

Работникам учреждений устанавливается надбавка за стаж по специальности в процентах к окладу (должностному окладу) в следующих размерах:

- от 2 до 5 лет - 5 процентов;
- от 5 до 10 лет - 10 процентов;
- от 10 до 20 лет - 15 процентов;
- свыше 20 лет - 20 процентов.

9.3. Выплаты за почетные звания, награды, ученую степень, ведомственные почетные знаки и медали.

Максимальный размер стимулирующих выплат за почетные звания, государственные награды, ученую степень, ведомственные почетные знаки и медали устанавливаются в размере до 80 процентов от базового оклада.

Конкретный размер стимулирующих выплат за почетные звания, государственные награды, ученую степень, ведомственные почетные знаки

и медали устанавливается локальным актом учреждения в пределах фонда оплаты труда.

При наличии нескольких оснований для установления стимулирующей выплаты за почетные звания, государственные награды, ученую степень, ведомственные почетные знаки и медали стимулирующая выплата определяется по одному (наивысшему) основанию.

9.4. Надбавка за квалификацию работника.

Надбавка за квалификацию работника к должностному окладу устанавливается Положением об оплате труда с учетом уровня его профессиональной подготовки, компетентности и квалификации.

Конкретный размер надбавки за квалификацию для должностей тренер, тренер-преподаватель устанавливается локальным актом учреждения в пределах фонда оплаты труда учреждения и не может превышать 50 процентов базового оклада.

9.5. Премияльные выплаты:

премияльные выплаты по итогам работы (за квартал, год);

премияльные выплаты за результативное участие в соревнованиях;

единовременная премия (за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли и в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и каждые последующие пять лет); при увольнении в связи с уходом на пенсию; в связи с награждением).

Премирование работников учреждения осуществляется на основании локального акта учреждения.

9.5.1. С целью поощрения работников учреждения по итогам работы за установленный период могут выплачиваться премияльные выплаты по итогам работы (за квартал, год).

Размер премии по итогам работы за квартал не должен превышать 75 процентов оклада (должностного оклада), размер премии по итогам работы за год не должен превышать 300 процентов оклада (должностного оклада).

Общий размер премий по итогам работы не должен превышать 300 процентов оклада (должностного оклада) в расчете на год.

Выплата премии за квартал и по итогам года производится пропорционально отработанному времени работникам учреждения, проработавшим неполный расчетный период (квартал, год), вследствие:

принятия на работу или увольнения в течение календарного года;

временной нетрудоспособности;

нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, отпуске без сохранения заработной платы.

Работникам, имеющим неснятые дисциплинарные взыскания, работникам, уволенным по основаниям, предусмотренным пунктами 5-8, 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации,

премиальные выплаты по итогам работы (за квартал, год) не выплачиваются.

При премировании учитываются:

высокие спортивные результаты на межрегиональных, всероссийских

и международных соревнованиях;

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

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

качественная подготовка и выполнение работы, связанной с уставной деятельностью учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

9.5.2. Единовременная премия (за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли и в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и каждые последующие пять лет); при увольнении в связи с уходом на пенсию; в связи с награждением) устанавливается в размере до 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки.

9.6. Премирование работников производится на основании локального акта руководителя учреждения в соответствии с положением о премировании, которое утверждается руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников (при его наличии) либо коллективным договором (при его наличии).

9.7. Конкретные виды выплат стимулирующего характера, из числа предусмотренных разделом 9 настоящих Общих требований, размеры (фиксированные или предельные) и порядок их применения устанавливаются в Положении об оплате труда.

9.8. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад) и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

9.9. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и об установлении их конкретных размеров принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

10. Раздел "Другие вопросы оплаты труда" регулирует вопросы оказания из фонда оплаты труда работникам материальной помощи, установление доплаты до минимального размера оплаты труда, установления сдельных систем оплаты труда работников и другие вопросы.

10.1. Из фонда оплаты труда учреждения работникам предоставляется материальная помощь в порядке и на условиях, определенных локальным нормативным актом учреждения и (или) коллективным договором.

Решение об оказании материальной помощи работнику учреждения и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника учреждения.

Размер материальной помощи работникам учреждения не должен превышать 200 процентов должностного оклада в расчете на год.

10.2. Из фонда оплаты труда учреждения выплачивается доплата до минимального размера оплаты труда.

Доплата до минимального размера оплаты труда производится в случае, когда размер месячной заработной платы работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составил меньше минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.