**АДМИНИСТРАЦИЯ НЫРОВСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ**

**ТУЖИНСКОГО РАЙОНА КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

**РАСПОРЯЖЕНИЕ**

от 31.10.2012 № 19

с. Ныр

**Об утверждении Положения об оплате труда работников**

**учреждений физической культуры и спорта**

**администрации Ныровского сельского поселения**

 В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, законом Кировской области от 01.11.2008 № 296-ЗО «Об оплате труда областных государственных учреждений», в целях реализации государственной политики по реформированию оплаты труда работников учреждений бюджетной сферы, администрация поселения ПОСТАНОВЛЯЕТ:

 1. Утвердить Положение об оплате труда работников учреждений физической культуры и спорта администрации Ныровского сельского поселения. Прилагается.

 2. Утвердить Перечень должностей специалистов (служащих) в учреждениях физической культуры и спорта администрации Ныровского сельского поселения. Прилагается.

3. Утвердить Перечень должностей, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих в учреждениях физической культуры и спорта администрации Ныровского сельского поселения. Прилагается.

 4. Контроль за выполнением настоящего постановления оставляю за собой.

 5. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального обнародования.

Глава администрации

Ныровского сельского поселения Н.П. Дудина

|  |  |
| --- | --- |
|   | УТВЕРЖДЕНОраспоряжением администрацииНыровского сельского поселенияот 31.10.2012 № 19 |

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

 УЧРЕЖДЕНИЙ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА

 НЫРОВСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников учреждений физической культуры и спорта Ныровского сельского поселения (далее – Положение) определяет размер и условия оплаты труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта администрации Ныровского сельского поселения (далее - учреждения).

1.2. Положение предусматривает единые принципы формирования оплаты труда работников учреждений на основе отраслевой системы оплаты труда, порядка определения должностных окладов работников, установления компенсационных и стимулирующих выплат.

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

1.3.1. Условия оплаты труда руководителя учреждения.

1.3.2. Другие вопросы оплаты труда работников учреждений.

1.4. Положение об оплате труда работников учреждений утверждается постановлением главы администрации Ныровского сельского поселения.

1.5. Положения об оплате труда работников учреждений подлежат согласованию с выборными органами первичных профсоюзных организаций учреждений, если таковые имеются.

1.6. Заработная плата работников учреждений (без учета премий), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.8. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

1.9. Условия оплаты труда, включая размер оклада по должности, а также выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.10.Нормирование труда в учреждении осуществляется в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации.

 1.11. Для оплаты труда работников может применяться почасовая оплата труда. Размеры ставок почасовой оплаты труда по должностям устанавливаются учреждением самостоятельно.

1.12. Общий объем фонда оплаты труда работников учреждений, предусмотренных учредителем в бюджетных сметах учреждений, может быть уменьшен только при условии уменьшения в соответствии с государственным заданием объема предоставляемых учреждениями государственных услуг.

1.13. Должностные оклады индексируются в сроки и в пределах размера индексации должностных окладов работников, занимающих должности, не отнесенных к должностям муниципальной службы Кировской области в соответствии с нормативными правовыми актами Губернатора Кировской области и с учетом инфляции».

**2. Порядок и условия оплаты труда работников, замещающих должности**

**специалистов и служащих**

2.1. Минимальные размеры окладов:

2.1.1. Устанавливаемые на основе профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.02.2012 № 165н:

|  |  |
| --- | --- |
| должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» тренер – администратор спорткомплекса | 3816 рублей |

2.2. Состав и наименования должностей, входящих в соответствующую профессиональную квалификационную группу, являются обязательными при формировании штатных расписаний учреждений, должны строго соответствовать уставным целям учреждений по направлениям деятельности.

2.3. Учреждения в пределах имеющихся у них средств на оплату труда работников самостоятельно определяют размеры окладов без ограничения их максимальными размерами.

2.4. Дифференциация размеров окладов по должностям осуществляется с учетом сложности и важности выполняемых работ, определяемых главой администрации.

**3. Основные условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную** **деятельность по профессиям рабочих**

3.1. Минимальные размеры окладов:

 3.1.1. Устанавливаемые на основе профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н:

|  |  |
| --- | --- |
| профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»уборщик служебных помещений, машинист (кочегар) котельной) | 2438 рублей |

3.2. Состав и наименования профессий, включенных в соответствующую профессиональную квалификационную группу, являются обязательными при формировании штатных расписаний учреждений, должны строго соответствовать уставным целям учреждений по направлениям деятельности.

3.3. Учреждения в пределах, имеющихся у них средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры окладов без ограничения их максимальными размерами.

3.4. Дифференциация размеров окладов по должностям осуществляется с учетом сложности и важности выполняемых работ, определяемых главой администрации поселения.

 **4. Выплаты компенсационного характера**

4.1. Работникам учрежденийустанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам муниципальных учреждений культуры, утвержденного постановлением главы администрации района от 20.01.2009 № 3, которые не образуют новый оклад.

Выплаты компенсационного характера производятся на основании распоряжения главы администрации поселения в пределах фонда оплаты труда работников в виде процентной надбавки к окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством или иными нормативными правовыми актами.

4.2. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

4.2.1. Размер соответствующей доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.2.2. Машинистам котельных установок спорткомплекса вводится доплата за расширение зоны обслуживания (распиловка и колка дров у учреждений).

4.3. Выплаты за сверхурочную работу.

4.3.1. Работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени, подлежит дополнительной оплате как сверхурочная работа.

4.3.2. Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации:

за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере;

за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

4.4. Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

4.4.1. Работникам, привлеченным в случаях и в порядке, установленных законодательством Российской Федерации, к работе в выходной или нерабочий праздничный день, такая работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

4.4.2.При работе в выходной или нерабочий праздничный день:

не менее одинарной части оклада за день работы сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

не менее двойной части оклада за день работы сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.4 3. При работе определенное количество часов:

не менее одинарной части оклада за час работы сверх оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

не менее двойной части оклада за час работы сверх оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Работнику, работавшему в выходной или нерабочий праздничный день, 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.

 4.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. При этом ночным временем считается время с 22 часов до 6 часов.

4.5.1. В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов должностного оклада, рассчитанного за час работы работника, за каждый час работы в ночное время.

 4.6. Доплата за особые условия труда (режим гибкого рабочего времени) производится уборщикам служебных помещений дома культуры и спорткомплекса.

**5**. **Выплаты стимулирующего характера работникам, замещающим**

**должности специалистов и служащих**

5.1. В целях поощрения работников учреждений, замещающих должности специалистов и служащих, могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам районных бюджетных муниципальных учреждений культуры, утверждённого постановлением главы администрации района от 20.01.2009 № 3, которые не образуют новый оклад.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказами руководителей учреждений в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждений, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых учреждениями в установленном порядке на оплату труда работников**.**

5.2. Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается в виде стимулирующей процентной надбавки к окладу в зависимости от непрерывного стажа работы работника.

5.2.1. Размеры стимулирующей надбавки за стаж непрерывной работы в процентах к окладу:

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж непрерывной работы | Надбавка  |
| от 1 до 5 лет |  5 % |
| от 5 лет до 10 лет  | 10 % |
| свыше 10 лет | 15 % |

5.2.2. Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается, а увеличение ее размера осуществляется со дня достижения работником соответствующего стажа.

5.2.3. В целях определения стажа непрерывной работы в государственных или муниципальных организациях физической культуры и спорта, а также в государственных или муниципальных образовательных учреждениях сферы культуры и спорта:

 под государственной или муниципальной организацией культуры понимается организация (юридическое лицо), основанная на соответствующей форме собственности, основным видом деятельности которой является деятельность в сфере отдыха и развлечений, культуры в соответствии с Общероссийским классификатором видов экономической деятельности;

 понятие «образовательное учреждение» используется в том значении, в каком оно определено статьей 12 Закона Российской Федерации от 10.07.1992 № 3266-1 «Об образовании».

5.2.4. В целях определения стажа непрерывной работы под непрерывной работой понимается период (периоды) работы в указанных организациях, осуществляемой на условиях трудового договора. При этом перерыв между периодами такой работы не должен превышать трех месяцев.

5.2.5. Обязанности по определению стажа непрерывной работы работников физической культуры и спорта администрации поселения возлагаются на комиссию по вопросам муниципальной службы.

5.3. Выплата за работу в учреждениях (структурных подразделениях), расположенных в сельских населенных пунктах**,** устанавливается специалистам, выполняющим работу на условиях трудового договора в учреждениях (структурных подразделениях учреждений), которые расположены в сельских населенных пунктах.

Перечень должностей специалистов определен Приложением к настоящему Положению.

5.3.1. Выплата за работу в учреждениях (структурных подразделениях учреждений), расположенных в сельских населенных пунктах, устанавливается в виде надбавки в процентном отношении к окладу в одинаковом размере всем специалистам учреждений (структурных подразделений учреждений).

 5.3.2. Минимальный размер надбавки к окладу за работу в учреждениях (структурных подразделениях), расположенных в сельских населенных пунктах, 25 %.

5.4. Премиальные выплаты производятся в процентном соотношении к окладу и максимальным размером не ограничиваются в пределах фонда оплаты труда.

5.4.1. Премиальные выплаты осуществляются:

с целью поощрения работников за индивидуальные достижения в работе, носящие разовый характер (разработка или активное участие в разработке проекта нормативного правового акта, локального нормативного акта, программы, плана мероприятий; организация или активное участие в организации проводимых учреждением общественных мероприятий; иные достижения);

с целью поощрения работников за общие результаты работы по итогам определенного периода (месяца, квартала, полугодия, девяти месяцев, года);

в связи с праздничными днями: профессиональными праздниками, при награждении работника отраслевыми наградами;

 за добросовестное исполнение трудовых обязанностей.

5.4.2. При премировании за общие результаты работы по итогам определенного периода учитывается:

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

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

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

своевременность и полнота подготовки статистический и (или) иной отчетности, отсутствие замечаний по представленным отчетам со стороны принимающих указанные отчеты органов.

5.4.3. Периоды, за которые осуществляется премирование работников, определяются главой администрации поселения.

5.4.4. Порядок и условия премирования (периодичность выплаты премии, показатели премирования, условия снижения размера или лишения премий) устанавливаются положением о премировании, утвержденным главой администрации поселения, по соглашению с профсоюзной организацией исходя из конкретных задач перед учреждением.

Конкретные размеры премий работников определяются в соответствии с личным вкладом каждого работника в выполнении задач, стоящих перед учреждением, в пределах средств, направляемых на стимулирование труда работников.

Премии выплачиваются пропорционально отработанному времени.

 **6**. **Выплаты стимулирующего характера работникам, осуществляющим**

**профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

6.1. В целях поощрения работников учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам районных бюджетных муниципальных учреждений, утвержденного постановлением главы администрации района от 20.01.2009 № 3.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказами главой администрации поселения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждений, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых учреждениями в установленном порядке на оплату труда работников.

6.2. Премиальные выплаты производятся в процентном соотношении к окладу и максимальным размером не ограничиваются.

6.3. Премиальные выплаты осуществляются:

с целью поощрения работников за индивидуальные достижения в работе, носящие разовый характер;

с целью поощрения работников за общие результаты работы по итогам определенного периода (месяца, квартала, полугодия, девяти месяцев, года);

в связи с праздничными днями: профессиональными праздниками, при награждении работника отраслевыми наградами.

 за многолетний и добросовестный труд.

6.4. При премировании за общие результаты работы по итогам определенного периода учитывается:

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

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

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

6.5. Периоды, за которые осуществляется премирование работников, определяются руководителями учреждений.

**7. Другие вопросы оплаты труда**

7.1. Штатное расписание учреждения утверждается главой администрации поселения по согласованию с отраслевым органом и учредителем.

7.2. Определение размеров заработной платы работника, выполняющего по месту его основной работы работу по совместительству, производится раздельно по каждой из должностей.

 7.3. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных тарифно-квалификационными справочниками (квалификационными характеристиками), но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационных комиссий учреждений, в порядке исключения, могут быть назначены главой администрации поселения на соответствующие должности.

 7.4.Работникам учреждений, занимающим штатные должности, полностью отработавшим норму рабочего времени, выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), у которых начисленная месячная заработная плата ниже минимального размера оплаты труда, производится ежемесячная доплата (далее - доплата).

 7.5. Размер доплаты исчисляется как разница между установленным федеральным законом минимальным размером оплаты труда и начисленной работнику заработной платой за месяц.

 7.6. При определении размера начисленной заработной платы учитываются все выплаты, установленные статьей 129 Трудового кодекса Российской Федерации, за счет средств бюджета, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

7.7. В соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации при выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

7.8. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

7.9. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

|  |  |
| --- | --- |
|   | УТВЕРЖДЕНраспоряжением администрацииНыровского сельского поселенияот 31.10.2012 № 19 |

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**должностей специалистов (служащих) в учреждениях**

**физической культуры и спорта администрации Ныровского сельского поселения**

|  |
| --- |
| Тренер – администратор спорткомплекса |

|  |  |
| --- | --- |
|   | УТВЕРЖДЕНраспоряжением администрацииНыровского сельского поселенияот 31.10.2012 № 19 |
|   |  |

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**должностей, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям**

**рабочих в учреждениях физической культуры и спорта**

**администрации Ныровского сельского поселения**

уборщик служебных помещений

машинист котельной установки