

СОГЛАСОВАНО

Начальник МКУ «Управление ФК
и С Администрации г. Белогорск»



[Signature] О.Н. Саяпина

2015г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МАУ стадион
«Локомотив»



[Signature] Н.И. Землянухин

2015г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**«Об оплате труда работников муниципального автономного учреждения
стадион «Локомотив»»**

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального автономного учреждения стадион «Локомотив»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии:

- с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, такими как Трудовой Кодекс Российской Федерации, Федеральный закон от 19 июня 2000 г. N 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда", Закон РФ от 19 февраля 1993 г. N 4520 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях», Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 г. N 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», Единый Тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, Единый Тарифно-квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, Профессиональных стандартов, Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденные Решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и др.;

- с законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ;

- нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, такими как Постановление Администрации г. Белогорск от 20.04.2009г. № 445 «Об утверждении Рекомендаций по разработке примерных положений об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, финансируемых из городского бюджета», постановлением Администрации г. Белогорск от 22.01.2009 г. № 46 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Белогорск, финансируемых из городского бюджета», постановлением Администрации г. Белогорск от 23.05.2011 № 779 «О введении новых систем оплаты труда

работников муниципальных учреждений (бюджетных, казенных) города Белогорск»;

- постановлением Администрации г. Белогорск от 09.06.2011 № 903 «Об утверждении Рекомендаций по разработке Примерных положений об оплате труда работников муниципальных учреждений (бюджетных, казенных) города Белогорск».

1.2. Система оплаты труда, установленная настоящим Положением, включает в себя:

- размеры окладов (ставок) работников по квалификационным уровням соответствующих профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ);

- размеры и порядок применения повышающих коэффициентов к окладу (ставке) по занимаемым должностям;

- условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

- условия осуществления выплат стимулирующего характера;

- иные выплаты.

1.3. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая при введении новой системы оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до ее введения, при условии сохранения объема должностных обязанностей Работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.4. Месячная заработная плата работников учреждения, полностью отработавшего за период норму рабочего времени, не может быть ниже минимального размера оплаты труда установленного законодательством Российской Федерации и законодательством Амурской области.

1.5. Введение новой системы оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

1.7. Условия оплаты труда работников устанавливаются в коллективном договоре учреждения в соответствии с настоящим Положением и являются обязательными для включения в трудовой договор.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Основные условия оплаты труда

2.1.1. Размеры окладов (должностных окладов) Работников устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с профессиональными квалификационными группами (далее ПКГ) на основе требований профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (Приложение).

2.1.2. Оплата труда технического персонала производится на основании ПКГ и с учетом минимального размера оплаты труда, установленного нормами действующего законодательства Российской Федерации.

2.1.3. По основному персоналу (к основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение-инструктор по спорту) установлен минимальный размер оплаты труда с учетом требований к профессиональной деятельности на основе ПКГ (Приложение).

2.1.4. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объемов ассигнований городского бюджета, средств бюджетов государственных внебюджетных фондов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.1.5. Фонд оплаты труда подлежит перерасчету в случаях увеличения (индексации) заработной платы работников в размерах и в сроки, предусмотренные решением Белогорского городского Совета народных депутатов о городском бюджете на очередной финансовый год и изменения штатных расписаний (численности работников).

2.1.6. Штатное расписание утверждается руководителем учреждения по согласованию с Начальником Управления и включает в себя все должности работников данного учреждения.

2.1.7. Учреждение в праве, в пределах имеющегося фонда оплаты труда на календарный год, самостоятельно определять размер окладов (должностных окладов), также размер доплат, надбавок, премий и других стимулирующих выплат без ограничения их максимального размера.

2.1.8. Настоящим положением установлены нижеперечисленные повышающие коэффициенты работникам основного персонала:

- повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливается работникам, занимающим должности, предусматривающие присвоение квалификационной категории. Установленные размеры повышающего коэффициента к окладу за квалификационную категорию:

при наличии высшей квалификационной категории – 0,15;

при наличии первой квалификационной категории – 0,10;

при наличии второй квалификационной категории – 0,05;

- с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы и иных факторов работникам может быть установлен персональный повышающий коэффициент к окладу. Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер персонального повышающего коэффициента - от 0,1 до 0,3.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада по должности (профессии) на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу и другие выплаты, носят стимулирующий характер. Их применение не образует новый должностной оклад, и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.2. Компенсационные выплаты

2.2.1. Работникам при наличии соответствующих условий работы (факторов) устанавливаются выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными условиями труда;

- 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);

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (в южных районах Дальнего Востока).

2.2.2. Размеры доплат работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными условиями устанавливается с учетом результатов специальной оценки условий труда (специальную оценку условий труда) в порядке установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

2.2.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных установлены в соответствии с законодательством и с учетом финансовой обеспеченности:

- размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определенной трудовым договором, устанавливается в размерах до 50% среднемесячной заработной платы работника. Конкретный размер

доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется руководителем учреждения;

- доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время с 22.00 до 06.00 часов местного времени. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет не менее 20 % от оклада за час работы;

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни Работникам производится доплата от оклада не менее чем в двойном размере или предоставляются дни дополнительного отдыха с оплатой в одинарном размере. Условия данной работы закреплены в коллективном договоре учреждения.

- сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха.

2.2.4. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (южных районах Амурской области) установлены в соответствии с законодательством Российской Федерации и Амурской области путем применения к заработной плате районных коэффициентов и процентных надбавок за стаж работы в данных районах или местностях. Размер районного коэффициента равен 1,3.

Размер процентной надбавки за стаж работы в южных районах Дальнего Востока устанавливается в размере 10 процентов по истечении первого года работы с увеличением на 10 процентов за каждые последующие два года работы, но не свыше 30 процентов заработка. Молодежи (лицам в возрасте до 30 лет) процентная надбавка к заработной плате выплачивается в

размере 30 процентов, если они прожили в южных районах области не менее пяти лет.

2.2.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами области.

2.2.6. Решение о введении соответствующих компенсационных выплат принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.3. Стимулирующие выплаты

2.3.1. Работникам в пределах фонда оплаты труда, ежегодно утверждаемого в установленном порядке, устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

2.3.2. Выплаты стимулирующего характера подразделяются на следующие виды:

- надбавка за интенсивность, качество и высокие результаты работы;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные и стимулирующие выплаты по итогам работы.

2.3.3. К выплатам за интенсивность, качество и высокие результаты работы могут быть отнесены надбавки:

- за качественное выполнение особо важных и срочных работ;
- за участие в соревнованиях городского, областного и регионального уровня;
- за организацию, подготовку, проведение соревнований городского, областного и регионального уровня.

2.3.4. Работникам основного персонала, в зависимости от общего стажа работы, устанавливается в соответствии с Порядком исчисления стажа работы надбавка за выслугу лет. Решение о введении соответствующих

выплат принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Надбавка к окладу (должностному окладу) за выслугу лет устанавливается в следующих размерах:

стаж работы	(процентов)
от 1 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 20 лет	20

2.3.5. В целях усиления материальной заинтересованности Работников в своевременном и добросовестном исполнении своих должностных обязанностей, повышении качества работы и уровня ответственности за ее выполнение по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год производится выплата премии.

Основными критериями для выплаты премии по итогам работы служат:

- 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.

Премия по итогам работы, выплачиваемая конкретному работнику, максимальными размерами не ограничивается.

При определении размера премии по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год конкретному работнику основаниями для снижения ее размера (лишения ее полностью) являются:

- несоблюдение установленных сроков выполнения заданий, некачественное их исполнение;
- низкая результативность в работе;

- недостаточный уровень ответственности за выполнение трудовых обязанностей и поручений руководства;

- несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка.

Лишение премии по итогам работы или снижение ее размера с указанием причины оформляется нормативными актами и производится только за тот период, в котором нарушение имело место.

2.3.6. Премии выплачиваются работникам, состоящим в трудовых отношениях на момент принятия решения о выплате премии.

2.3.7. Премии выплачиваются за фактически отработанное время.

2.3.8. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

2.3.9. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера может определяться для работников как в процентах к окладу (ставке заработной плате) без учета повышающего коэффициента, так и в абсолютном размере.

3. Условия оплаты труда руководителю учреждения и его заместителям.

3.1. Зарботная плата руководителя учреждения, и его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

3.3. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

3.4. Должностные оклады заместителей руководителя устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей.

3.5. Руководителям учреждений могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- премия по итогам работы(за месяц, квартал, год);
- единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий;

3.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя и его заместителей в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено нормативными актами.

3.7. Выплаты стимулирующего характера руководителя учреждения устанавливаются по распоряжению Администрации города Белогорск и (или) Начальника Управления с учетом достижения показателей муниципального задания, а так же иных показателей связанных с уставной деятельностью учреждения.

3.8. Выплаты стимулирующего характера заместителей руководителя учреждения устанавливаются с учетом специфики и сложности должностных обязанностей работников, и устанавливаются руководителем учреждения.

4. Другие вопросы оплаты труда

4.1. При наличии экономии бюджетных ассигнований, выделенных на оплату труда на соответствующий финансовый год, а также из внебюджетных средств учреждения работникам могут выплачиваться премии к юбилейным, праздничным датам, выходом на пенсию, а также другие единовременные (разовые) премии на усмотрение руководителя.

4.2. При наличии экономии бюджетных ассигнований, выделенных на оплату труда на соответствующий финансовый год, а также из внебюджетных средств учреждения, по заявлению работника, руководителя при наличии подтверждающих документов выплачивается дополнительная

материальная помощь на основании предъявленных подтверждающих документов в следующих случаях:

- утраты личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств;
- смерти близкого родственника (супруга, супруги, отца, матери, детей, лиц, находящихся на иждивении);
- в связи с несчастным случаем произошедшим с работником;
- особой нуждаемости (на специальное лечение и восстановление здоровья и др.).

Размер материальной помощи определяется руководителем учреждения.

4.3. Материальная помощь может устанавливаться в процентах к окладу (ставке) или в абсолютном размере без начисления районного коэффициента и процентной доплаты за проживание в южных районах Дальнего Востока.

4.4. Материальная помощь выплачивается один раз в течении календарного года по личному заявлению работника (руководителя – по согласованию с органом местного самоуправления).

Приложение
к положению об оплате труда
работников муниципального
автономного учреждения
стадион «Локомотив»

Квалификационный уровень профессиональных квалификационных групп (ПКГ)	Размер оклада (должностного оклада), рублей
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень:	
Истопник, кассир, уборщик территорий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож старший по смене	1746-2897
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры второго уровня	
1 квалификационный уровень:	
Инструктор по спорту	4463-5951