

Рассмотрено  
Советом трудового коллектива  
от 28.12.2017г. протокол № 60

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор

Краевого государственного автономного  
учреждения физкультурно-  
оздоровительный комплекс

«Звёздный»

 В.Н. Синетов

2017 г.



### Положение

### **Об оплате и стимулирования труда работников Краевого государственного автономного учреждения Физкультурно-оздоровительный комплекс «Звездный»**

#### I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, в соответствии с постановлениями Правительства Камчатского края от 21.07.2008 № 221-П (в редакции от 21.09.2017 № 391-П), Правительства Камчатского края от 13.06.2013 № 242-П (с изменениями на 14.12.2017г. № 536-П) «Об утверждении Примерных положений о системе оплаты труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных Министерству спорта Камчатского края».

1.2. Настоящее Положение вводится с целью рационального использования средств бюджетного финансирования, усиления материальной заинтересованности работников в повышении эффективности и качества труда, росте профессионального мастерства и регулирует порядок оплаты и стимулирования труда работников краевого государственного автономного учреждения физкультурно-оздоровительный комплекс «Звёздный» (далее – учреждение).

#### **II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения**

2.1. Размеры основных окладов (основных должностных окладов) работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей рабочих и служащих к ПКГ по профессиям рабочих, должностям служащих в соответствии с приложением № 1 к Постановлению Правительства Камчатского края от 13.06.2013 № 242-П (в редакции от 14.12.2017г. № 536-П), коэффициентов оптимизации, согласно приложения №1 к настоящему положению. Должностные оклады проиндексированы на 4,0% в соответствии с Законом Камчатского края «О краевом бюджете на 2018 год и на плановый период

2019-2020 годов» и на основании письма Министерства спорта Камчатского края от 13.12.2017 года № 64/362-5.

Профессии рабочих и должности служащих сформированы в профессиональные квалификационные группы с учетом вида экономической деятельности. Размеры основных должностных окладов работников учреждения устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых должностных окладов, утвержденных Правительством Российской Федерации по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

Размеры основных должностных окладов работников учреждения и коэффициенты оптимизации устанавливаются в соответствии с приложением №1 к настоящему Положению.

2.2. Старшему инструктору-методисту устанавливаются повышающие коэффициенты к окладу в размерах согласно Приложению 2 к настоящему Положению:

1) коэффициент уровня образования;

2) коэффициент стажа педагогической работы (в педагогический стаж включается стаж работы в физкультурно-оздоровительных учреждениях и в учреждениях образования);

2.3. Штатное расписание учреждения утверждается директором и включает в себя все должности руководящих работников, работников физической культуры и спорта, специалистов (служащих) и рабочих КГАУ ФОК «Звездный».

Указанные должности должны соответствовать уставным целям учреждения и соответствовать разделам тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов, служащих.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

Оплата труда работников учреждения, 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.

2.4. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств краевого бюджета и иной приносящей доход деятельности.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований краевого бюджета, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера. При этом в первую очередь должны быть обеспечены выплаты гарантированной части оплаты труда – оклада (должностного оклада,

ставки заработной платы), компенсационных выплат, доплат за выполнение работ, не входящих в прямые должностные обязанности работника.

2.5. С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 4 настоящего Положения.

2.6. Заработка плата работника учреждения предельными размерами не ограничивается.

### **III. Условия оплаты труда директора учреждения, его заместителей, главного бухгалтера**

3.1. Заработка плата директора учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и определяется трудовым договором.

3.2. Размер должностного оклада директора учреждения, определяется трудовым договором. Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора учреждения, его заместителей и главного, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной зарплаты работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения) устанавливается в кратности от 1 до 5.

3.3. Установление директору учреждения выплат стимулирующего характера осуществляется в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности учреждения. Порядок и условия выплат стимулирующего характера, а также критерии оценки эффективности работы учреждения устанавливаются приказом Министерства спорта Камчатского края.

3.4. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов директора учреждения.

3.4. С учетом условий труда заместителям директора, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 4, 5 настоящего Положения.

### **IV. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

4.1. При оплате труда выплаты компенсационного характера работникам учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

При оплате труда выплаты компенсационного характера работникам учреждения, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются работникам учреждения с учетом статьи 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.2 Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утверждаемым в установленном порядке, работникам учреждения могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни);

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.3 Доплата на работах с тяжелыми и вредными условиями труда, перечень которых утвержден Приказом Госкомобразования СССР от 20 августа 1990 № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР», устанавливается в размере до 12 процентов оклада (должностного оклада, тарифной ставки).

При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

4.4. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику учреждения 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 дополнительной работы.

4.5. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику учреждения при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.6. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику учреждения 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 уста-

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

4.7. Доплата за работу в ночное время производится работнику учреждения за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Размер доплаты - 35 процентов части основного оклада (основного должностного оклада) за час работы работника.

Расчет части основного оклада (основного должностного оклада) за час работы определяется путем деления основного оклада (основного должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном месяце.

4.8. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работнику учреждения, привлекаемому к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх основного оклада (основного должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх основного оклада (основного должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части основного оклада (основного должностного оклада) сверх основного оклада (основного должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части основного оклада (основного должностного оклада) сверх основного оклада (основного должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.9. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет 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.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью первой статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.10. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников применяются:

районные коэффициенты;

процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям. Условия исчисления стажа для указанных процентных надбавок определяются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

## **V. Порядок и условия стимулирования труда работников учреждения**

5.1. Работникам учреждения могут устанавливаться повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам):

персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работ.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается директором учреждением в пределах планового фонда оплаты труда

Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника учреждения на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года на условиях и в размерах в соответствии с пунктами 5.2. – 5.5 и 5.8 настоящего Положения.

Выплата повышающих коэффициентов к окладам производится по решению директора с предварительного согласования с председателем совета трудового коллектива.

5.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени ответственности при выполнении поставленных задач, и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается директором учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Предельный размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) – 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу) без учета данного повышающего коэффициента к окладу.

5.3. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работ может быть установлен работнику за высокое качество выполняемой работы, выполнение поставленных задач с проявлением определенной инициативы. Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работ и

его размерах принимается директором учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Предельный размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работ – 0,5.

5.4. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

за образцовое качество выполняемых работ;

за выполнение особо сложных, важных и срочных работ;

премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год;

премиальные выплаты к государственным и профессиональным праздникам.

Размеры стимулирующих выплат и условия их осуществления устанавливаются локальными нормативными актами.

Стимулирующие выплаты производятся по решению директора с предварительного согласования с председателем совета трудового коллектива.

Выплаты повышающих коэффициентов и стимулирующих надбавок производятся в пределах фонда оплаты труда и имеющихся средств от приносящей доход деятельности.

5.5. Премирование осуществляется по решению директора учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств по приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных директора непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей директора;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения – по представлению руководителей структурных подразделений.

При премировании учитывается:

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

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

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

**5.6.** Премия за образцовое качество выполняемых работ – выплачивается работникам единовременно при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении особым знаком отличия - медалью «Золотая Звезда», знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;

награждении ведомственными наградами в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

**5.7.** Работники, имеющие дисциплинарные взыскания в текущем периоде, не могут претендовать на стимулирующие выплаты, повышающие коэффициенты к окладу и премии по итогам работы за этот период.

**5.8.** Работникам учреждения, имеющим ученые степени доктора наук, ученые степени кандидата наук, государственные награды СССР, РСФСР и Российской Федерации, устанавливается ежемесячная доплата в порядке и размерах, утвержденных Правительством Камчатского края.

**5.9.** Работникам учреждения, имеющим ведомственные награды, устанавливаются следующие доплаты к окладу:

- «Отличник физической культуры и спорта» - 700 рублей;
- Почётная Грамота Росспорта (Минспорта) – 500 рублей.

## **VI. Другие вопросы оплаты труда**

**6.1.** Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

**6.2** Материальная помощь работникам учреждения при наличии экономии фонда оплаты труда, может быть выплачена в следующих случаях:

- Рождение ребенка;
- Смерть близких родственников (родителей, детей, супруга (супруги));
- При наступлении непредвиденных событий (несчастного случая, стихийного бедствия, пожара, кражи);
- Потребность в лечении или восстановления здоровья в связи с болезнью (травмой), несчастным случаем, аварией. (при подтверждении фактических расходов )
- Юбилейные даты со дня рождения (50 лет и далее каждые 5 лет) до 5000 рублей.