

Согласовано
Председатель Комитета по физической
культуре и спорту Тверской
области



А.А. Решетов

«09» декабря 2018г

Утверждаю
Директор ГБУ Спорткомплекс
«Орбита»



А.А. Тселенко

«09» декабря 2018г

Положение о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в Государственном бюджетном учреждении Тверской области «Спортивный ледовый комплекс «Орбита»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с требованиями трудового законодательства Российской Федерации, Постановления администрации № 413-пн от 07.12.2017г. «Об оплате труда в государственных бюджетных учреждениях физической культуры и спорта Тверской области».

1.2. Положение устанавливает порядок и условия оплаты труда в Государственном бюджетном учреждении Тверской области «Спортивный ледовый комплекс «Орбита» (далее Учреждение).

1.3. Под работниками понимаются работники, замещающие должности руководителей, служащих в Учреждении. Под рабочими понимаются работники, работающие по профессиям рабочих в Учреждении. Рабочим назначается оклад, а работникам - должностной оклад.

1.4. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника (рабочего), компенсационных выплат и стимулирующих выплат являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору).

1.5. Финансирование расходов на оплату труда, предусмотренных настоящим Положением, осуществляется в пределах фонда оплаты труда, выделяемой на исполнение государственного задания и доходов, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

1.6. Оплата труда работников (рабочих), занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности (виду работ).

1.7. система оплаты труда работников (рабочих) устанавливается с учетом единого тарифно - квалифицированного справочника работ и профессий рабочих, тарифно - квалифицированных характеристик по общепрофессиональным профессиям рабочих, единого квалифицированного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, перечня видов выплат компенсационного характера, установленного Положением, перечня видов выплат стимулирующего характера, установленного Положением.

2. Источники финансирования оплаты труда работников (рабочих) Учреждения

2.1 Оплата труда в учреждении осуществляется за счет следующих источников:

- областной бюджет;
- средства, от приносящей доход деятельности, в том числе от выполнения услуг на основе договоров с заказчиками, безвозмездных поступлений от физических и юридических лиц, в том числе добровольных пожертвований, и средств от иной приносящей доход деятельности.

2.2 Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) работникам Учреждения, установленный федеральным законом, обеспечивается:

- за счет средств областного бюджета и доходов от оказания платных услуг.

3. Порядок и условия оплаты труда работников (рабочих) Учреждения

3.1 Размеры должностных окладов, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.02.2012 № 165н «Об утверждении профессиональных квалифицированных групп должностей работников физической культуры и спорта»

3.2 Должностные оклады работников, занимающих должности, не отнесенные к профессиональным квалификационным группам, устанавливаются согласно приложению 1 к Положению Правительства Тверской области от 07 декабря 2017 года № 413 –пп.

3.3 Должностные оклады медицинских работников, занятых в Учреждении, устанавливаются на основе отнесения замещаемых ими должностей к квалифицированным уровням ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалифицированных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

3.4 Должностные оклады работников Учреждения, занимающих общепрофессиональные должности служащих, устанавливаются на основе отнесения замещаемых ими общепрофессиональных должностей служащих к квалифицированным уровням ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №247н «Об утверждении профессиональных квалифицированных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих».

3.5 Оклады рабочих устанавливаются в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

3.6 Должностной оклад директора Учреждения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда в соответствии с показателями и порядком отнесения в ГБУ Спорткомплексе «Орбита» к группе по оплате труда в соответствии с приложением 4 к Положению об оплате труда в государственных бюджетных учреждениях физической культуры и спорта Тверской области.

3.7 В зависимости от условий труда работникам Учреждения устанавливаются компенсационные выплаты. Порядок и установления компенсационных выплат указаны в разделе 4 Положения.

3.8 С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работника учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты. Порядок и условия установления стимулирующих выплат указаны в разделе 5 Положения.

4. Порядок и условия установления компенсационных выплат

4.1. К компенсационным выплатам относятся следующие доплаты и надбавки:

4.1.1. доплата работникам (рабочим), занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

4.1.2. доплата за особые условия труда;

4.1.3. доплата за совмещение профессий (должностей);

4.1.4. доплата за расширение зон обслуживания;

4.1.5. доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

4.1.6. доплата за работу в ночное время;

4.1.7. доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

4.1.8. доплата за сверхурочную работу.

4.2. Компенсационные выплаты устанавливаются к должностным окладам (окладам) работников (рабочих) Учреждения без других доплат и надбавок к должностному окладу (окладу).

4.3. Доплата работникам (рабочим), занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными, и иными особыми условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда. Работникам (рабочим), занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными, и иными особыми условиями труда, производится доплата в размере 4% к окладу по результатам специальной оценки условий труда за фактически отработанное время в этих условиях.

4.4. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику (рабочему) 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 (рабочему) при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который устанавливается данная доплата, 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 (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику (рабочему) в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.7. Доплата за работу в ночное время производится работникам (рабочим) за каждый час работы в ночное время в размере 20% часовой ставки должностного оклада (оклада). Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

4.8. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам (рабочим), привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.9. Доплата за сверхурочную работу работникам (рабочим), привлекаемым к сверхурочной работе, в соответствии трудовым законодательством производится за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере от должностного оклада (оклада). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора.

5. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

5.1 К стимулирующим выплатам относятся следующие доплаты, надбавки и иные поощрительные выплаты:

5.1.1. Надбавка за присвоение ученой степени, почетного звания Российской Федерации, почетного спортивного звания, спортивного звания (по соответствующему профилю).

5.1.2. Персональные поощрительные выплаты.

5.1.3. Поощрительная выплата за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

5.1.4. Поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год).

5.1.5. Поощрительная выплата за применение в работе достижений науки и передовых методов труда.

5.1.6. Надбавка за выслугу лет.

5.1.7. Надбавка за квалификационную категорию.

5.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются к должностным окладам (окладам) работников (рабочих) Учреждения без учета других доплат и надбавок к должностному окладу (окладу).

5.3. Персональная поощрительная выплата устанавливается работнику (рабочему) Учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Выплата устанавливается на определенный срок в течение календарного года. Решение об ее установлении и размерах (но не более чем 200% от должностного оклада) принимается руководителем Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Персональная поощрительная выплата руководителю Учреждения устанавливается к должностному окладу (но не более чем 200%) исполнительным органом государственной власти Тверской области в сфере физической культуры и спорта (далее – ИОГВ) на определенный срок в течение календарного года.

5.4. Поощрительная выплата за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается работникам и рабочим Учреждения к должностному окладу (окладу) (но не более 100%) по решению руководителя Учреждения на определенный срок в течение календарного года.

5.5. Поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) работникам (рабочим) Учреждения устанавливается с учетом выполнения качественных и количественных показателей, входящих в систему оценки деятельности Учреждения физической культуры и спорта.

Показатели для установления поощрительных выплат по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) работникам (рабочим) Учреждения указаны в приложении I (критерии оценки) к Положению.

Расчет установления поощрительных выплат по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год работникам (рабочим) производится в соответствии с методикой расчета.

5.6. По итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год директор совместно с главным бухгалтером, экономистом, исходя из экономического анализа деятельности Учреждения, итогов выполнения государственного задания, а также на основании показателей качественного и своевременного выполнения своих должностных обязанностей работниками (рабочим) Учреждения определяют размер выплат, исходя из фонда оплаты труда.

5.6.1. Размер установления поощрительной выплаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год по показателям оценки деятельности производится в соответствии с

Методикой расчета, где фактическая сумма баллов по показателям конкретного работника (рабочего) за период работы делится на 100 баллов и умножается на общий процент поощрительных выплат по Учреждению. В итоге получаем сумму поощрительной выплаты в процентном отношении к должностному окладу (окладу).

5.7. Поощрительная выплата за применение в работе достижений науки и передовых методов труда устанавливается работникам Учреждения при внедрении в работу современных методов оказания услуг. Выплата устанавливается директором Учреждения, в размере одного оклада на соответствующий период.

5.8. Единовременная поощрительная выплата устанавливается работникам (рабочим) Учреждения к профессиональному празднику (День физкультурника, 2-я суббота августа). Размер единовременной выплаты устанавливается к должностному окладу (но не более 200%).

5.9. Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам (рабочим) в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных бюджетных учреждениях физической культуры и спорта Тверской области на должностях, соответствующих специальности, в следующем размере:

- а) 5 % от должностного оклада – при выслуге лет от 1 года до 3 лет;
- б) 10 % от должностного оклада – при выслуге лет от 3 лет до 5 лет;
- в) 15 % от должностного оклада – при выслуге лет свыше 5 лет.

Надбавка за выслугу лет устанавливается только по основной должности.

Стимулирующие надбавки и доплаты устанавливаются в Учреждении приказом директора в пределах фонда оплаты труда (ФОТ).

Стимулирующие надбавки (доплаты) устанавливаются в процентном отношении к установленному окладу работника без учета других доплат и надбавок к должностному окладу или абсолютном размере.

Директор имеет право самостоятельно изменить размер стимулирующей надбавки (доплаты), либо полностью отменить её выплату при условии некачественного и несвоевременного выполнения порученного руководителем задания (работы), не выполнения нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы и другим основаниям.

При отсутствии или недостатке финансовых средств, в том числе средств областного бюджета, по независящим от Учреждения причинам, директор Учреждения имеет право приостановить выплаты стимулирующих надбавок и доплат, либо пересмотреть их размеры.

Размер надбавки (доплаты) пересматривается при переводе работника на иную должность (работу, специальность) и (или) в другое подразделение, а также в связи с изменением его функциональных обязанностей, характера выполняемых работ, а также при изменении системы оплаты труда.

5.10. Поощрительные выплаты, указанные в подпунктах 5.1.2. и 5.1.6. устанавливаются по решению руководителя Учреждения:

- а) заместителю руководителя, главному бухгалтеру, работникам (рабочим), подчиненным руководителю Учреждения непосредственно;
- б) руководителям структурных подразделений Учреждения, работникам (рабочим), подчиненным заместителю руководителя Учреждения, – по представлению заместителя руководителя Учреждения;
- в) остальным работникам (рабочим), занятым в структурных подразделениях Учреждения, – по представлению руководителей структурных подразделений Учреждения.

5.11. Поощрительные выплаты выплачиваются на основании приказа директора.

5.12. Размер поощрительных выплат могут пересматриваться в следующих случаях:

5.12.1. При переводе работника на иную должность (работу).

5.12.2. В связи с изменением его функциональных обязанностей, характера выполняемых работ.

5.12.3. При изменении системы оплаты труда.

6. Планирование фонда оплаты труда в Учреждении

6.1 Фонд оплаты труда Учреждения определяется в пределах субсидии, предусмотренной Комитетом по физической культуре и спорта Тверской области на выполнение государственного задания учреждения.

6.2. 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 за счет средств, поступающих от оказания платных услуг. Заключение срочных трудовых договоров для выполнения определенной трудовой функции и конкретного вида работы или задания не требует наличия штатного расписания. В трудовом договоре не указывается занимаемая должность, а только объем работы (задания), размер оплаты труда и срок, на который заключен трудовой договор.

7. Заключительная часть

7.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения.

7.2. Срок действия настоящего Положения не ограничен.

7.3. Учреждение имеет право дополнять и изменять отдельные статьи данного Положения, не противоречащие действующему законодательству в сфере оплаты труда.

Все изменения и дополнения к настоящему Положению утверждаются директором и согласовываются с Комитетом по физической культуре и спорту Тверской области.

Il presente processo di lavoro si concentra
in particolare sui temi
di ricerca, pratica

