



ПРАВИТЕЛЬСТВО УЛЬЯНОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

25 декабря 2015 г.

№ 707-П

Экз. № _____

г. Ульяновск

Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников Областного государственного автономного учреждения «Волга-спорт-арена»

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Ульяновской области от 06.06.2012 № 70-ЗО «Об оплате труда работников областных государственных учреждений», постановлением Правительства Ульяновской области от 10.10.2008 № 422-П «О порядке определения окладов (должностных окладов) и установления размеров базовых окладов (базовых должностных окладов) работников областных государственных учреждений по общеотраслевым профессиям рабочих и должностям служащих» Правительство Ульяновской области п о с т а н о в л я е т:

Утвердить прилагаемое Положение о системе оплаты труда работников Областного государственного автономного учреждения «Волга-спорт-арена».

Губернатор – Председатель
Правительства области



С.И.Морозов

УТВЕРЖДЕНО

постановлением Правительства
Ульяновской области
от 25 декабря 2015 г. № 707-П

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников Областного государственного автономного учреждения «Волга-спорт-арена»

1. Общие положения

1.1. Положение о системе оплаты труда работников Областного государственного автономного учреждения «Волга-спорт-арена» (далее – Положение) разработано в соответствии со статьёй 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Ульяновской области от 06.06.2012 № 70-ЗО «Об оплате труда работников областных государственных учреждений», постановлением Правительства Ульяновской области от 07.11.2012 № 526-П «О некоторых мерах по реализации Закона Ульяновской области от 06.06.2012 № 70-ЗО «Об оплате труда работников областных государственных учреждений» и предусматривает правила организации оплаты труда, порядок определения окладов (должностных окладов), условия применения выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам Областного государственного автономного учреждения «Волга-спорт-арена» (далее – Учреждение).

1.2. Условия оплаты труда, предусмотренные настоящим Положением, являются неотъемлемой частью трудового договора, заключённого Учреждением с работником. Изменение условий оплаты труда, установленных настоящим Положением, является изменением ранее оговорённых условий трудового договора и может производиться только по соглашению сторон либо в одностороннем порядке по инициативе Учреждения при соблюдении условий и в сроки согласно положениям статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.3. Заработная плата работников Учреждения включает в себя:
оклад (должностной оклад);
выплаты компенсационного характера;
выплаты стимулирующего характера.

1.4. Индексация заработной платы работников Учреждения производится в соответствии с нормативными правовыми актами Правительства Ульяновской области.

1.5. Ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников Учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации несёт директор Учреждения.

2. Порядок установления окладов (должностных окладов) работников Учреждения

2.1. Оклады (должностные оклады) работников Учреждения устанавливаются исходя из базовых окладов (базовых должностных окладов) по соответствующей профессиональной квалификационной группе и произведения базового оклада на повышающий коэффициент, учитывающий сложность выполняемой работниками Учреждения работы.

Размеры базовых окладов работников Учреждения устанавливаются в соответствии с приложением к настоящему Положению.

2.2. Отнесение работников Учреждения к квалификационному уровню соответствующей профессиональной квалификационной группы производится по результатам проведения аттестации.

2.3. Работники Учреждения, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в требованиях к квалификации по оплате труда, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объёме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, состав которой утверждается локальным нормативным актом Учреждения, назначаются на соответствующие должности с одновременным установлением им окладов (должностных окладов) в размерах, предусмотренных для данной должности, так же, как работникам Учреждения, имеющим специальную подготовку и стаж работы.

Условия достаточности практического опыта, а также критерии, позволяющие определить качество и полноту выполнения должностных обязанностей, устанавливаются в Положении Учреждения о порядке проведения аттестации.

3. Выплаты компенсационного характера работникам Учреждения

3.1. Выплаты компенсационного характера работникам Учреждения производятся в целях обеспечения оплаты труда работников Учреждения, работа которых связана с особыми условиями трудовой деятельности и характером отдельных видов работ, в повышенном размере.

Выплаты компенсационного характера работникам Учреждения устанавливаются в форме процентных доплат и надбавок к окладам (должностным окладам) либо твёрдых денежных сумм.

3.2. К выплатам компенсационного характера относятся:

выплаты работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми 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).

3.3. Конкретный размер выплат устанавливается директором в соответствии с локальным нормативным актом Учреждения.

4. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения

4.1. Выплаты стимулирующего характера производятся в целях повышения мотивации работников Учреждения к качественному труду и поощрения их за результаты труда.

Выплаты стимулирующего характера направлены на формирование у работников Учреждения побудительных мотивов к труду, повышение результативности труда.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

выплата за качество выполняемых работ, оказываемых услуг;

выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет (далее – выплата за стаж);

премия по итогам работы за определённый период времени (далее – премия);

персональная надбавка.

4.3. Конкретный размер выплат стимулирующего характера устанавливается в соответствии с локальным нормативным актом Учреждения.

4.4. Размер и выплата премий определяются директором Учреждения на основании локального нормативного акта о премировании работников Учреждения.

4.5. Размер выплаты за стаж, а также порядок её назначения и исчисления трудового стажа работника Учреждения, дающего право на получение выплаты за стаж, устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения.

5. Порядок и условия оплаты труда директора Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

5.1. Заработная плата директора Учреждения устанавливается заключённым с ним трудовым договором в соответствии с порядком определения размера должностного оклада руководителя автономного учреждения, утверждаемым исполнительным органом государственной власти Ульяновской области, исполняющим функции и полномочия учредителя.

Предельный уровень соотношения размера средней заработной платы директора Учреждения и размера средней заработной платы работников возглавляемого им Учреждения устанавливается в кратности от 1 до 5.

Изменение условий оплаты труда директора Учреждения осуществляется путём внесения соответствующих изменений (дополнений) в трудовой договор.

Выплата заработной платы директору Учреждения производится за счёт и в пределах средств Учреждения с периодичностью и в сроки, установленные в Учреждении.

5.2. Заработная плата заместителей директора Учреждения, главного бухгалтера Учреждения устанавливается директором Учреждения.

Размеры окладов (должностных окладов) заместителей директора Учреждения и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже оклада (должностного оклада) директора Учреждения.

5.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются заместителям директора Учреждения и главному бухгалтеру Учреждения в зависимости от их условий труда в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации из экономии фонда оплаты труда, а выплаты стимулирующего характера – в соответствии с настоящим Положением.

5.4. За нецелевое, неправомерное и (или) неэффективное использование бюджетных средств главному бухгалтеру Учреждения, заместителю директора Учреждения, к полномочиям которого относится расходование бюджетных средств, размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, оказываемых услуг снижается одновременно дифференцированно в следующих размерах за период, в котором выявлено нарушение:

до 50000 рублей включительно – 10 процентов;

до 100000 рублей включительно – 20 процентов;

до 300000 рублей включительно – 30 процентов;

до 500000 рублей включительно – 50 процентов;

до 1000000 рублей включительно – 75 процентов;

свыше 1000000 рублей – 100 процентов.

5.5. При осуществлении Учреждением приносящей доход деятельности размер выплат стимулирующего характера директору Учреждения в пределах фонда оплаты труда, сформированного за счёт средств, полученных от приносящей доход деятельности, не может превышать среднего размера выплат начальникам отделов и работникам Учреждения более чем на 30 процентов.

6. Иные вопросы оплаты труда работников Учреждения

6.1. Работникам Учреждения, занимающим штатные должности по совместительству, все виды доплат и надбавок назначаются и выплачиваются по совмещаемым должностям в порядке и на условиях, предусмотренных для работников Учреждения, занимающих штатные должности по основному месту работы.

6.2. Оплата труда работников Учреждения, 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 в порядке совместительства, осуществляется отдельно по каждой из должностей.

При временном замещении (выполнении обязанностей временно отсутствующего работника с освобождением от своей основной работы) оплата

труда работника Учреждения производится по должностному окладу, установленному по должности замещаемого работника.

6.3. Работнику Учреждения материальная помощь оказывается в следующих случаях:

вступления работника Учреждения в брак;

рождения у работника Учреждения ребёнка либо усыновления им ребёнка;

наличия у работника Учреждения тяжёлого заболевания, требующего продолжительного и (или) дорогостоящего лечения;

смерти супруга (супруги) и (или) близких родственников работника Учреждения.

Размер материальной помощи устанавливается приказом директора Учреждения.

Материальная помощь предоставляется работнику Учреждения на основании его письменного заявления и документов, подтверждающих наступление соответствующих обстоятельств.

Выплата материальной помощи работникам Учреждения производится по решению директора Учреждения в пределах образовавшейся экономии средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников Учреждения.

6.4. За успешное выполнение особо важных, сложных и ответственных заданий, мероприятий, работ локальным актом Учреждения работнику Учреждения может быть назначена единовременная денежная выплата в пределах образовавшейся экономии средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников Учреждения, в размере не более одного оклада (должностного оклада).

6.5. Работникам Учреждения за счёт образовавшейся экономии средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников Учреждения, могут производиться следующие виды единовременного поощрения:

выплата в связи с праздничными днями (23 февраля – День защитника Отечества, 8 марта – Международный женский день) – в размере не более одного оклада (должностного оклада);

выплаты в связи с юбилеем работника Учреждения (50 лет со дня рождения и каждые последующие 5 лет) – в размере не более двух окладов (должностных окладов);

выплата в связи с награждением работника Учреждения за безупречную и эффективную трудовую деятельность – в размере не более одного оклада (должностного оклада);

выплата в связи с выходом на пенсию – в размере не более одного оклада (должностного оклада).

6.6. В целях доведения месячной заработной платы до уровня не ниже минимального размера оплаты труда работникам Учреждения, полностью отработавшим за этот период нормы рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовых обязанностей), в соответствии со статьёй 133 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливаются доплаты в размере разницы между минимальным размером оплаты труда и величиной рассчитанной заработной платы.

7. Формирование и структура фонда оплаты труда работников Учреждения

7.1. Объём средств на оплату труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из объёмов субсидий, предоставленных Учреждению на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием им в соответствии с государственным заданием государственных услуг (выполнением работ), и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

7.2. Фонд оплаты труда работников Учреждения состоит из базового фонда и фонда стимулирования. Из средств базового фонда производятся выплаты окладов (должностных окладов) работникам Учреждения, а также выплаты компенсационного характера. Из средств фонда стимулирования осуществляется выплата стимулирующего характера.

7.3. Часть фонда стимулирования, обеспечиваемая за счёт средств областного бюджета Ульяновской области, не должна превышать 75 процентов объёма фонда оплаты труда работников Учреждения с учётом сложившегося объёма фонда оплаты труда работников Учреждения.

7.4. В случае оптимизации структуры и численности работников Учреждения объём фонда оплаты труда работников Учреждения не уменьшается. За счёт образовавшейся экономии средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников Учреждения, могут быть предоставлены стимулирующие выплаты работникам Учреждения.

7.5. Директор Учреждения самостоятельно разрабатывает и утверждает структуру, штатное расписание Учреждения в пределах выделенного объёма фонда оплаты труда работников Учреждения по согласованию с Учредителем.

ПРИЛОЖЕНИЕ

к Положению

Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) и повышающие коэффициенты работников Областного государственного автономного учреждения «Волга-спорт-арена»

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент (далее – К) в соответствии с разрядами Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС)
1	2
Профессии рабочих, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня». Базовый оклад профессиональной квалификационной группы (далее – БО пкг) – 3812 рублей	
1 квалификационный уровень	1 разряд ЕТКС – К = 0,0 2 разряд ЕТКС – К = 0,07 3 разряд ЕТКС – К = 0,14
2 квалификационный уровень	Повышающий коэффициент в соответствии с разрядами ЕТКС по характеристике (примерам) работ: 1 разряд ЕТКС – К = 0,05 2 разряд ЕТКС – К = 0,12 3 разряд ЕТКС – К = 0,19
Профессии рабочих, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня». БО пкг – 5097 рублей	
1 квалификационный уровень	К = 0,0
2 квалификационный уровень	К = 0,1
3 квалификационный уровень	К = 0,2
4 квалификационный уровень	К = 0,4
Должности служащих, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих первого уровня». БО пкг – 4193 рубля	
1 квалификационный уровень	К = 0,0
2 квалификационный уровень	К = 0,05
Должности служащих, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих второго уровня». БО пкг – 4634 рубля	
1 квалификационный уровень	К = 0,0

1	2
2 квалификационный уровень	$K = 0,1$
3 квалификационный уровень	$K = 0,5$
4 квалификационный уровень	$K = 0,55$
5 квалификационный уровень	$K = 0,65$
Должности служащих, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих третьего уровня». БО пкг – 5330 рублей	
1 квалификационный уровень	$K = 0,0$
2 квалификационный уровень	$K = 0,1$
3 квалификационный уровень	$K = 0,15$
4 квалификационный уровень	$K = 0,25$
5 квалификационный уровень	$K = 0,3$
Должности служащих, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих четвёртого уровня». БО пкг – 7616 рублей	
1 квалификационный уровень	$K = 0,0$
2 квалификационный уровень	$K = 0,3$
3 квалификационный уровень	$K = 0,45$