



ГУБКИНСКИЙ ГОРОДСКОЙ ОКРУГ
БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

АДМИНИСТРАЦИЯ ГУБКИНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

Губкин

« 21 » марта 2024 г.

№ 333-па

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального автономного учреждения «Дворец водного спорта»

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами от 04 декабря 2007 года № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», от 06 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Уставом Губкинского городского округа Белгородской области администрация Губкинского городского округа

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения «Дворец водного спорта» (прилагается).
2. Опубликовать постановление в средствах массовой информации.
3. Постановление вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 марта 2024 года.
4. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя главы администрации по социальному развитию Фарафонову Н.Н.

Глава администрации
Губкинского городского округа



М.А. Лобазнов

Приложение**УТВЕРЖДЕНО**

**постановлением администрации
Губкинского городского округа
от «21» марта 2024 г. № 333-па**

**Положение об оплате труда работников
муниципального автономного учреждения «Дворец водного спорта»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения «Дворец водного спорта» (далее - Положение) разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 4 декабря 2007 года № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», Федерального закона от 06 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации».

1.2. Положение предусматривает отраслевые принципы системы оплаты труда работников муниципального автономного учреждения «Дворец водного спорта» (далее - Учреждение), финансируемого за счет бюджета Губкинского городского округа Белгородской области, выплат стимулирующего, компенсационного характера и иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, иными локальными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Белгородской области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления Губкинского городского округа, настоящим Положением.

1.3. В Положении предусмотрены принципы системы оплаты труда:

- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда;

- систематизация выплат за выполнение работы, в условиях, отклоняющихся от нормальных, обеспечение единых подходов к применению в Учреждение;

- использование материальной заинтересованности в повышении качества работы, творческой активности, инициативы и добросовестного выполнения своих обязанностей;

- сохранение единого порядка аттестации и квалификационного категорирования работников, установленного для соответствующих

профессионально-квалификационных групп;

- тарификация работ и работников с учетом применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих.

1.4. Условия оплаты труда, утверждаемые настоящим Положением, являются минимальными.

1.5. В настоящем Положении используются следующие основные понятия и определения:

- базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по должности служащего или профессии рабочего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- компенсационные выплаты - выплаты, обеспечивающие работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, оплату труда в повышенном размере;

- базовая часть фонда оплаты труда учреждения обеспечивает гарантированную заработную плату работников и состоит из базовых окладов, компенсационных выплат, гарантированных надбавок и доплат;

- стимулирующие выплаты - выплаты, предусматриваемые отраслевыми системами оплаты труда работников учреждения с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда;

- профессионально-квалификационные группы - группы должностей руководителей, специалистов, служащих, рабочих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к квалификации (уровню профессионального образования, профессиональной подготовки), необходимой для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2. Нормы рабочего времени

2.1. Нормальная продолжительность рабочего времени для работников Учреждения не может превышать 40 часов в неделю.

2.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

- для работников, являющихся инвалидами I и II группы, - не более 35 часов в неделю.

2.3. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего

времени работников Учреждений, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом.

3. Порядок исчисления заработной платы работникам Учреждения

Месячная заработная плата работников Учреждения определяется путем умножения базового оклада на установленный процент стимулирующих и компенсационных выплат.

4. Порядок отнесения Учреждения к группам по оплате труда руководителей

4.1. Учреждение относится к одной из трех групп по оплате труда руководителей исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства учреждением: численность работников и другие показатели, осложняющие работу по руководству учреждением.

4.2. Отнесение к одной из 3-х групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства учреждением по следующим показателям:

Таблица 1

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1.	За каждого работника спортсооружения, имеющего 1 квалификационную категорию	За каждого работника	2
2.	За каждого работника спортсооружения, имеющего высшую квалификационную категорию	За каждого работника	3
3.	Наличие оборудованных и используемых в физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятиях спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования) (манеж, стадион, спортивные залы, ледовая арена и др.), (бассейн 25 метров – коэффициент 1, бассейн 50 метров - коэффициент 2)	За каждый вид	15 (30)
4.	Наличие собственного оборудованного медицинского пункта, медицинского кабинета,	За каждый вид	15

	оздоровительно-восстановительного центра		
5.	Количество мест для зрителей в крытых спортсооружениях (до 200)	За каждый вид	30
6.	Количество мест для зрителей в крытых спортсооружениях (свыше 200)	За каждый вид	60
7.	За единицу единовременной пропускной способности крытого спортивного сооружения начисляется 2 балла	За каждую единицу	не более 100
8.	Наличие автотранспортных средств и другой самоходной техники на балансе учреждения	За каждую единицу	3, но не более 20
9.	Наличие озелененных площадей и орошаемых участков площадью не менее 0,5 га	За каждый вид	50
10.	Наличие собственных котельных, насосных и других видов сооружений технического назначения	За каждый вид	20
11.	Деятельность с реализацией платных услуг	На сумму до 5 млн. руб. за год	10
		На сумму 5 - 10 млн. руб.	20
		свыше 10 млн. руб.	30

5. Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей для установления базового должностного оклада

5.1. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год учредителем на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных показателей работы учреждения.

5.2. Группы по оплате труда для руководящих работников учреждения (в зависимости от суммы баллов, исчисленной по показателям):

Таблица 2

Группы по оплате труда	Количество баллов
I	свыше 350
II	от 251 до 350
III	до 250

5.3. Должностные оклады руководящих работников устанавливаются в

зависимости от группы по оплате труда руководителей с учетом требований к квалификации:

Таблица 3

№ пп	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (рублей)		
		Группа по оплате труда руководителей		
		I	II	III
1.	Директор:			
	- высшей квалификационной категории;	26040	23560	21825
	- первой квалификационной категории	23560	21825	20333
2.	Заместитель директора:	19593	17610	16367
	- имеющий высшее профессиональное образование;			
	- имеющий среднее профессиональное образование	17610	16367	15377
3.	Главный инженер:			
	- имеющий высшее профессиональное образование;	19593	17610	16367
	- имеющий среднее профессиональное образование	17610	16367	15377

6. Порядок установления компенсационных выплат

6.1. Настоящий Порядок применяется при установлении работникам Учреждения выплат компенсационного характера (доплат, надбавок) с учетом особенностей условий труда на каждом рабочем месте и других факторов, выделяющих особенности конкретного работника и его рабочего места среди остальных работников.

6.2. К компенсационным выплатам относятся следующие виды выплат:

а) каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. В Учреждении каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере - 40% часовой ставки (оклада);

б) в случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

- работникам, получающим оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки

сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы;

- по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

в) водителям автомобилей всех типов устанавливается ежемесячная надбавка за классность за фактически отработанное время в следующих размерах:

водителям 2-го класса - 10%;

водителям 1-го класса - 25%.

6.3. За работу на тяжелых работах, работах с вредными условиями и (или) опасными условиями труда предусматривается доплата в размере до 12%.

Конкретный размер доплаты работникам определяется локальными нормативными актами в зависимости от продолжительности их работы во вредных условиях труда и с учетом финансово-экономического положения Учреждения.

6.4. Переработка рабочего времени работника, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой и регулируется в соответствии со ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.5. Работнику (в т.ч. работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

6.6. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора, но не более 50% от заработной платы отсутствующего работника.

7. Стимулирующие выплаты

7.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество профессиональной деятельности работника от базового должностного оклада в пределах средств, направляемых на оплату труда.

7.2. Критерии оценки результативности для начисления стимулирующих выплат:

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;
- своевременное выполнение работ;
- объем выполняемой работы, ее интенсивность;
- популяризация физической культуры и спорта среди различных групп

населения;

- безаварийность.

7.3. Общая сумма стимулирующих выплат за результативности профессиональной деятельности работников Учреждения не должна превышать 420 процентов размера его базового должностного оклада.

7.4. Размер, условия и порядок осуществления стимулирующих выплат определяются локальными актами учреждения и (или) коллективным договором на основании Положения о стимулирующих выплатах, согласованного с учредителем.

7.5. В исключительных случаях работнику за высокие достижения в работе, выполнение особо важных или срочных работ, интенсивность труда, качество выполняемых работ может быть установлена надбавка до 50% к должностному окладу по решению учредителя при наличии финансовых средств.

7.6. Стимулирующие доплаты за стаж работы в данном учреждении для работников устанавливаются в следующих размерах:

от 0 до 2 лет - 10%;

от 2 до 5 - 20%;

свыше 5 лет - 25%.

8. Порядок установления базовых должностных окладов работникам

8.1. При определении базового должностного оклада руководящих работников учреждения (директоров, руководителей структурных подразделений) учитываются:

- группа по оплате труда, к которой отнесено учреждение, определяемая в соответствии с объемными показателями согласно пункта 4.2. раздела 4 Положения;

- квалификационная категория, присвоенная по результатам аттестации.

8.2. Должностные оклады работников Учреждения устанавливаются в зависимости от уровня образования и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации согласно приложению.

8.3. Уровень образования специалистов при установлении должностных окладов определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

8.4. Руководитель Учреждения проверяет документы об образовании и стаже работы работников. Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников учреждений несут их руководители.

**Приложение
к Положению об оплате труда
работников
муниципального автономного
учреждения «Дворец водного спорта»**

**Установление базовых должностных окладов по профессиональным
квалификационным группам должностей работников
муниципального автономного учреждения
«Дворец водного спорта»**

№ п/п	Наименование должностей работников	Размер базового должностного оклада в рублях
1. Технические исполнители и обслуживающий персонал		
1.1	Делопроизводитель, секретарь	8283