

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда и установлении компенсационных, стимулирующих выплат и материальной помощи работников Муниципального бюджетного учреждения спортивный комплекс «Сокол» за счет бюджетных средств и предпринимательской деятельности

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. 1. Положение об оплате труда работников муниципального учреждения (далее – Положение) регулирует порядок оплаты труда работников учреждения, учредителем являясь департамент по физической культуре и спорту администрации города Липецка.

Настоящее Положение включает в себя:

- размеры должностных окладов;
- перечень повышающих коэффициентов, условия их установления;
- перечень видов выплат компенсационного характера, условия их установления;
- перечень выплат стимулирующего характера, условия их установления;
- условия видов премий, условия их установления;
- перечень выплат социального характера, основные условия их установления.

1.2. Положение разрабатывается, изменяется и дополняется комиссией учреждения.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается в соответствии с правовыми актами органа местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

Оплата труда работников учреждения включает в себя должностной оклад, повышающие выплаты к должностному окладу, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, премии.

Размер заработной платы работника, полностью отработавшего норму рабочего времени, с учетом компенсационных и стимулирующих выплат не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Липецкой области.

В случаях, если заработная плата работников по вводимым условиям оплаты труда окажется ниже действующей, этим работникам за время их работы в той же должности в учреждении выплачивается соответствующая разница в заработной плате.

Работникам учреждения могут производиться выплаты социального характера, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и настоящим Положением.

1.4. Оплата труда (заработная плата) работникам, а также выплаты социального характера устанавливаются (начисляются) в пределах фонда оплаты труда учреждения на текущий финансовый год.

1.5. Выплаты стимулирующего характера имеют своей целью повышение материальной заинтересованности работников учреждения в повышении эффективности труда, улучшения качества оказываемых ими услуг.

2. Формирование фонда оплаты труда учреждения

2.1. При планировании фонда оплаты труда могут предусматриваться средства:

- на стимулирующие выплаты в размере 10% от тарифного фонда, увеличенного на размер компенсационных выплат;
- для доплаты до минимального размера оплаты труда работникам, заработная плата, которых ниже минимального размера оплаты труда, полностью отработавших норму рабочего времени, с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.
- доплата до МРОТ;
- доплата на замещение.

3. Размер и порядок осуществления выплат компенсационного характера

3.1. Виды выплат компенсационного характера, входящие в систему оплаты труда работников, устанавливаются в соответствии с Перечнем видов компенсационного характера в муниципальных бюджетных учреждениях, утвержденным Постановлением Главы города Липецка от 21.10.2015г. № 1925 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам муниципальных учреждений города Липецка».

3.2. Перечень работ, должностей и профессий, конкретные размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения общего собрания трудового коллектива.

3.3. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.4. Размеры компенсационных выплат устанавливаются исходя из сложившихся в учреждении условий труда и норм законодательства, гарантирующих предоставление указанных выплат.

3.5. Перечень видов выплат компенсационного характера и размеры:

3.5.1. На основании результатов специальной оценки условий труда рабочим (уборщица, медсестра тракторист, дворник), занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, производится компенсационная выплата не менее 4%, 10% должностного оклада, выдается бесплатно по установленным нормам молоко. По письменному заявлению работника выдача по

установленным нормам молока может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока.

3.5.2. Выплаты работникам учреждения за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (в пределах фонда оплаты труда) – до 100% должностного оклада:

- при выполнении работ различной квалификации;
- при совмещении профессий (должностей);
- при увеличении объема работ;
- при расширении зон обслуживания;
- за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- при сверхурочной работе (выплачивается в размерах, установленных Трудовым кодексом РФ за время фактической работы работника;
- при работе в выходные и нерабочие праздничные дни (выплачивается в размерах, установленных Трудовым кодексом РФ за время фактической работы работника;
- при работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных:
- выплаты водителям за мойку машины в размере 13% от ставки.

3.5.3. Выплаты компенсационного характера определяются комиссией и утверждается приказом директора МБУ СК «Сокол» при заключении трудового договора или при внесении изменений в условия трудового договора работника учреждения.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Виды выплат стимулирующего характера, входящие в систему оплаты труда работников, устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в бюджетных учреждениях г. Липецка, согласно Постановления Главы города Липецка от 21.10.2015г. № 1926 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам муниципальных учреждений города Липецка» и Показателей эффективности деятельности работников МБУ СК «Сокол».

Показатели эффективности деятельности работников МБУ СК «Сокол»

№ п/п	Наименование показателей	Периодичность подведения итогов		Размер надбавки работников (в процентах к месячному окладу)
		Год	Квартал	
1	Отсутствие несчастных на производстве (кроме случаев, имеющих причину - собственная неосторожность ребенка или сотрудника при условии соблюдения всех необ-		X	до 15

	ходимых требований по охране труда)			
2	Предоставление базы для спортивных школ	X		до 30
3	Развитие и укрепление сохранность материально-технической базы		X	до 30
4	Исполнительская дисциплина		X	до 50
5	Предоставление базы для проведения спортивных мероприятий: по плану спортивного сооружения; городских и областных мероприятий Российских мероприятий		X X X	2 5 8
6	Оказание платных услуг		X	до 180%
7	Обслуживание спортивных сооружений, расположенных в разных местах		X	до 50
8	Личное участие в осмотре залов		X	до 10
9	Высокий уровень организации и контроля деятельности спорта		X	до 10
10	Реализация годового плана деятельности МБУ в полном объеме		X	до 5
11	Организация аттестации работников учреждения		X	до 10
12	Эффективность и качество исполнения управленческих решений		X	до 10
13	Ведение общественной работы		X	до 10
14	Активное участие в общественных мероприятиях (уборках, субботниках и пр.)		X	до 5
15	Доля привлеченных средств к общему объему бюджетного финансирования учреждения (услуги)		X	до 20
16	Освещение деятельности комплекса		X	до 10
17	Повышение квалификации (стремление к совершенствованию освоению		X	до 20

	нового в виде регулярного прохождения курсов повышения квалификации)			
18	Организованность (умение планировать работу, своевременное и качественное составление и оформление рабочей документации (планы, журналы и т.д.))		X	до 20

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

4.2. Перечень работ, должностей и профессий, конкретные размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения общего собрания трудового коллектива.

4.3. Конкретные размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для директора учреждения устанавливаются в соответствии с локальными нормативными актами департамента по физической культуре и спорту администрации города Липецка.

4.4. Основными условиями выплат стимулирующего характера являются:

- строгое соблюдение функциональных обязанностей согласно должностным инструкциям;
- успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий;
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и правил распорядка работы учреждения, в том числе четкое и своевременное исполнение решений, распорядительных документов, приказов, поручений директора учреждения и его заместителя;
- высокие результаты труда и качество выполняемых работ.

4.5. За счет стимулирующей части фонда оплаты труда работникам учреждения могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

4.5.1. Ежемесячные выплаты устанавливаются в фиксированном размере комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения до 180%, согласно показателей эффективности деятельности работников МБУ СК «Сокол» ставки оклада.

Заместителю директора, главному инженеру, главному бухгалтеру со снижением на 10% от ставки директора учреждения, заместителю директора по АХЧ – 100%.

4.5.2. Выплаты за интенсивность, высокие результаты работы и качество выполняемых работ (п.4.1.) устанавливаются раз в год. Заместителю директора, главному инженеру, главному бухгалтеру устанавливаются

4.5.3. Выплаты за медицинский стаж непрерывной работы, выслугу лет в размере 20% оклада за первые 3 года и 10% за последние 2 года непрерывной работы, но не более 30% .

Выплаты водителям за классность:

- при наличии категории В, С, Д, Е (1 класс) – 25%;
- при наличии категории В, С, Д (2 класс) – 10% ставки.

4.5.4. Стимулирующая выплата за выслугу лет устанавливается работникам учреждения в целях укрепления кадрового состава при наличии средств. Размеры стимулирующих выплат за стаж работы, выслугу лет в процентах от оклада (должностного оклада) при стаже работы:

- от 3 до 5 лет – до 5%;
- от 5 до 10 лет – до 10%;
- от 10 до 15 лет – до 15%;
- от 15 до 20 лет – до 20%;
- свыше 20 лет – до 30%.

Выслуга лет для работников учреждений исчисляется от общего количества лет, проработанных в учреждениях отрасли физической культуры и спорта.

4.5.5. В целях социальной защищенности работников учреждения и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах выделенных ассигнований на оплату труда применяется премирование работников учреждения по итогам работы за месяц, квартал, год.

Условия, порядок и размеры премирования определяются Положением о премировании работников учреждения, утвержденным руководителем учреждения и комиссией.

4.5.6. Председатель комиссии назначается или избирается сроком на 3 года и несет полную ответственность за деятельность комиссии, грамотное и своевременное оформление документов.

4.5.7. Результаты деятельности комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых 5 лет. Решения комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчетов простого большинства голосов.

4.5.8. В установленные приказом по Учреждению сроки (не менее, чем за неделю до заседания комиссии) претенденты передают в комиссию собственноручно заполненный оценочный лист, содержащий самооценку показателей эффективности с приложением документов, подтверждающих и уточняющих их деятельность.

4.5.9. При премировании учитывается:

- инициатива, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- организация и проведение мероприятий на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения. Размер премии устанавливается в абсолютном значении.

4.5.10. Премия выплачивается за счет экономии в пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда по смете расходов: зам. директора, главному бухгалтеру до 6 окладов с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера в год.

Главному инженеру, рабочим, служащим учреждения с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера не ограничено при наличии экономии выделенных средств по ФОТ.

4.5.11. За счет средств от оказания платных услуг и доходов от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности: до 2-х должностных окладов с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера – зам. директора, главному бухгалтеру;

Главному инженеру, рабочим, служащим учреждения с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера не ограничено в пределах средств, выделенных по смете расходов.

Премии и выплаты стимулирующего характера начисляются за фактически отработанное время, включая период нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске.

За счет свободных средств, как по бюджету, так и по предпринимательской деятельности:

- к юбилейным датам со дня рождения (50-летию, 55-летию, 60-летию, 65-летию, 70-летию, 75-летию) и в связи с уходом на заслуженный отдых, ко Дню физкультурника, Дню защитника Отечества, Международного женского Дня 8 марта, Дню Победы, Дню народного единства, Дню матери, Дню города.

4.5.12. Устанавливаются следующие депремирования:

- за грубое неисполнение или ненадлежащее исполнение обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией;
- за нарушения правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, требований охраны труда (появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения; совершение прогула без уважительных причин);
- за несвоевременное и некачественное исполнение распоряжений, невыполнение приказов и распоряжений руководителя;
- за нарушение, повлекшее дисциплинарное взыскание (замечание, выговор, увольнение за виновные действия и др.);
- за систематические опоздания на рабочее место;
- за несоблюдение коммерческой и служебной тайны;
- за разглашение конфиденциальной информации;
- за не прохождение аттестации;
- за утрату доверия (хищение, растрата, ущерб).

Депремирование производится в соответствии с приказом руководителя за тот расчетный период, в котором имело место основание депремирования, но не позднее одного месяца со дня обнаружения и не позднее 6 месяцев со дня совершения нарушения.

4.5.13. Работникам, проработавшим неполное количество рабочих дней в месяце в связи с выходом на пенсию, увольнением по сокращению штата и другим уважительным причинам, текущие премии выплачиваются пропорционально отработанному времени.

4.5.14. Работникам, вновь поступившим на работу, ежемесячная премия за первый месяц работы не начисляется.

4.5.15. За время, которое работник находился на больничном листе, премия не начисляется.

не позднее одного месяца со дня обнаружения и не позднее 6 месяцев со дня совершения нарушения.

4.5.13. Работникам, проработавшим неполное количество рабочих дней в месяце в связи с выходом на пенсию, увольнением по сокращению штата и другим уважительным причинам, текущие премии выплачиваются пропорционально отработанному времени.

4.5.14. Работникам, вновь поступившим на работу, ежемесячная премия за первый месяц работы не начисляется.

4.5.15. За время, которое работник находился на больничном листе, премия не начисляется.

4.5.16. Работнику, уволенному по инициативе работодателя за грубое нарушение трудовой дисциплины, премия не выплачивается.

4.5.17. Полное или частичное неначисление премии производится на основании приказа руководителя учреждения с обязательным указанием причин, и кроме того, размер выплаты уменьшается до 100% по согласованию с комиссией.

Выплата ежемесячной премии осуществляется в день выдачи зарплаты за истекший месяц.

5. Порядок выплаты материальной помощи

5.1. Материальная помощь работникам учреждения может выплачиваться в следующих случаях:

- при стихийных бедствиях, несчастных случаях;
- в целях социальной поддержки, на оздоровление работников;
- работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком;
- при рождении (усыновлении, удочерении) ребенка;
- в связи со смертью близкого родственника (родители, муж, жена, дети), семье умершего присмерти работника;
- в связи с необходимостью длительного долгосрочного и оперативного лечения работника, при необходимости приобретения дорогостоящих лекарств;
- вступление в брак.

5.2. При чрезвычайных ситуациях может быть оказана материальная помощь ранее уволенным сотрудникам учреждения.

5.3. Совкупный размер материальной помощи работникам учреждения максимальным размером не ограничивается и зависит от наличия свободных денежных средств, как за счет бюджетных средств так же по предпринимательской деятельности.

5.4. Материальная помощь оказывается по личному заявлению работника.

5.5. Решение о выплате материальной помощи принимает руководитель учреждения по согласованию с комиссией и оформляется приказом.

6. Выплаты социального характера, основные условия их установления

6.1. Для работников учреждения устанавливаются следующие социальные выплаты.

6.2. При расторжении трудового договора в соответствии со статьей 178 ТК РФ в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

6.3. В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

6.4. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части первой статьи 77 настоящего Кодекса);
- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части первой статьи 77 настоящего Кодекса);
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 части первой статьи 83 настоящего Кодекса);
- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой статьи 77 настоящего Кодекса).

6.5. Трудовым договором или коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

6.6. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя.

6.7. С Приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись.

6.8. Денежная компенсация за несвоевременную выплату заработной платы, отпускных, расчета при увольнении и других выплат, причитающихся работникам учреждения от работодателя в соответствии со статьей 236 Трудового кодекса российской Федерации.

6.9. Компенсация морального вреда, определяемая соглашением сторон трудового договора или судом за счет средств учреждения.

6.10. В дополнение к социальным выплатам, указанным в пункте 6.1. настоящего Положения, работникам учреждения по их личному заявлению за счет экономии оплаты труда как по бюджету так и по предпринимательской деятельности может быть выплачена материальная помощь в размере до 5-ти должностных окладов при выполнении следующих условий:

- непрерывный стаж работы в учреждении по основному месту работы не менее 10 лет;
- качественный и добросовестный труд;
- отсутствие нарушений трудовой дисциплины.

Порядок расчета и размеров выплат социального характера, указанных в пункте 6.1. настоящего Положения, определяются работодателем в соответствии с действующим Законодательством Российской Федерации правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Директор МБУ СК "СОКОЛ"



В.И. Санталов

Согласовано:

Председатель
Первичной профсоюзной
организации работников
физкультуры и спорта

Н.И. Биденко