

Согласовано:

Начальник управления по физической культуре, спорту и туризму администрации Ленинск-Кузнецкого городского округа


Т.Г.Новикова
« 21 » 07 2017г.



Утверждено:

Директор муниципального бюджетного учреждения

«Стадион «Шахтер»


МБУ
«Шахтер»
Н.В. Фонова
« 21 » 07 2017г.



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения «Стадион «Шахтер»

Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Стадион «Шахтер» (далее - Положение) разработано в целях регулирования оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Стадион «Шахтер» (далее - Учреждение) на основании постановления администрации Ленинск-Кузнецкого городского округа от 12.07.2017 № 1145 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта Ленинск-Кузнецкого городского округа».

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение включает в себя порядок и условия оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Стадион «Шахтер» (далее - работники), условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также критерии их установления, условия оплаты труда директора Учреждения, его заместителя, включая размеры окладов и порядок их индексации, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. Условия оплаты труда работников включают размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда работников, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение между работодателем и работником.

3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также работающих на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится раздельно по каждой из должностей.

1.4. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Учреждением услуг, Учреждение может привлекать помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

1.5. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.6. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. Заработная плата работника, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат (доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иных выплат компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных и разовых выплат), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Кемеровской области.

1.8. Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются Учреждением самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству, в соответствии с нормативным правовым актом об оплате труда работников, утвержденным в установленном порядке.

2. Основные условия оплаты труда работников

Заработная плата работников рассчитывается по следующей формуле:

$ЗП = ((Ор) + (Ор \times K2) + (Ор \times K3)) + KB + СВ$, где:

$\underbrace{\hspace{1.5cm}}$
 оклад (должностной оклад),
 ставка заработной платы

$\underbrace{\hspace{1.5cm}}$

повышенный оклад (должностной оклад),
ставка заработной платы

тарифная часть ЗП

гарантированная часть ЗП

при этом, $O_p = O \times K_1$;

ЗП - заработная плата работника;

O - минимальный размер оклада по профессиональным квалификационным группам, руб.;

O_p - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы;

K_1 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности;

K_2 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание;

K_3 - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

KB - компенсационные выплаты работнику, руб.;

CB - стимулирующие выплаты работнику, руб.

2.1. Должности и размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) применяются:

Для руководителей, специалистов и служащих Учреждения - в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению;

для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих Учреждения - в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников за исключением работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, определяются путем умножения минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных для квалификационного уровня должностей по соответствующим ПКГ с учетом уровня профессиональной подготовки, стажа работы и наличия квалификационной категории, на повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности.

Размер оклада (должностного оклада) рабочего определяется путем умножения минимального размера оклада по ПКГ на повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности соответствующего квалификационного уровня ПКГ.

2.3. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника увеличивается на повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание.

Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности работников приведены в приложениях № 1-2 к настоящему Положению.

2.4. Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности за квалификационную категорию, почетное звание образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.5. Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам по различным основаниям осуществляется путем суммирования и (или) умножения на размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

2.6. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за почетное звание устанавливается:

работникам Учреждения, имеющим почетные звания: «Заслуженный работник физической культуры» - в размере 0,1.

2.7. Изменение размеров повышающих коэффициентов производится в следующие сроки:

при изменении повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной плате по занимаемой должности - согласно дате приказа по Учреждению;

при присвоении почетного звания - со дня присвоения почетного звания;

при присвоении квалификационной категории - согласно дате приказа органа (учреждения), при котором создана аттестационная комиссия;

2.8. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в Учреждении и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года (месяц, квартал, год).

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается в размере до 2.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается директором Учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу, ставке заработной платы носят стимулирующий характер и не образуют новый оклад.

2.9. Оплата труда совместителей, работающих в Учреждении

2.9.1. Оплата труда совместителей, работающих в Учреждении, осуществляется на условиях, определенных трудовым договором, заключенным между директором Учреждения и работником.

2.9.2. При установлении совместителям с повременной оплатой труда нормируемых заданий, при выполнении установленного объема работ с надлежащим качеством оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

К данной категории работников относятся:

уборщик производственных (служебных) помещений - норма убираемой площади - 500 кв. метров;

дворник - в соответствии с нормативами убираемой площади - 2000 кв. метров;

ремонтник плоскостных спортивных сооружений - норма обслуживаемой площади - 2000 кв. метров;

2.9.3. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, не учтенных в подпункте 2.9.2 настоящего Положения устанавливается в соответствии с установленным по данной должности окладом пропорционально отработанному времени.

3. Порядок установления стимулирующих и компенсационных выплат

3.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в Учреждении устанавливаются следующие виды выплат:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы;

иные поощрительные и разовые выплаты.

Условием выплат стимулирующего характера является достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с положениями об оплате труда работников Учреждения, коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютных размерах.

При увольнении работника стимулирующие выплаты за истекший расчетный период и за отработанное время в текущем расчетном периоде выплачиваются работнику полностью в день увольнения.

На выплаты стимулирующего характера рекомендуется направлять не менее 30 процентов от фонда оплаты труда.

Неиспользованные средства фонда Учреждения, а также экономия фонда оплаты труда Учреждения направляются Учреждением на увеличение стимулирующего фонда оплаты труда и распределяются в соответствии с положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда Учреждения.

Кроме того, на формирование фонда стимулирования направляются средства от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности в части оплаты труда.

3.2. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся:

выплаты к должностному окладу за наличие почетного знака «За заслуги в развитии физической культуры и спорта», нагрудного знака «Отличник физической культуры и спорта»;

прочие выплаты, установленные в локальном акте Учреждения.

3.2.1. Работникам Учреждения устанавливаются выплаты к должностному окладу за наличие почетного знака «За заслуги в развитии физической культуры и спорта», нагрудного знака «Отличник физической культуры и спорта» в размере 20 процентов.

При наличии у работника двух оснований (наличие 2 и более почетных знаков/званий) выплата к должностному окладу производится по одному основанию со дня его присвоения.

3.2.2. Работникам Учреждения дифференцированно в зависимости от общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячной выплаты в процентах к должностному окладу за выслугу лет (далее - выплата за выслугу лет), устанавливается выплата за выслугу лет в следующих размерах:

Руководители и специалисты	
При стаже работы	Размер надбавки, %
от 1 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
от 15 лет и выше	30
Другие служащие, рабочие	
от 3 до 8 лет	10
от 8 до 13 лет	15
от 13 до 18 лет	20
от 18 до 23 лет	25
от 23 лет и выше	30

В общий стаж работы, дающий право на получение выплаты за выслугу лет, включается:
 время работы в органах местного самоуправления; в учреждениях физической культуры и спорта, учреждениях дополнительного образования (ДЮКФП, спортивные школы системы образования) - для работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта;

время работы на выборных должностях на постоянной основе в органах местного самоуправления;

время военной службы граждан, если в течение года после увольнения с этой службы они поступили на работу в учреждения физической культуры и спорта;

время обучения работников физической культуры и спорта в учебных заведениях, осуществляющих переподготовку, повышение квалификации кадров, если они работали в этих учреждениях до поступления на учебу;

время работы в качестве освобожденных работников профсоюзных организаций в учреждениях физической культуры и спорта;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет - женщинам, состоявшим в трудовых отношениях с учреждениями физической культуры и спорта.

Выплата за выслугу лет начисляется исходя из должностного оклада работника с учетом повышающих коэффициентов и выплачивается одновременно с заработной платой.

В случае, если работник не полностью отработал месяц, выплата за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени.

При совмещении профессий и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника выплата за выслугу лет начисляется по основной работе.

Работникам, занимающим по внешнему совместительству штатные должности, выплата за выслугу лет не начисляется.

Выплата за выслугу лет учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

Выплата за выслугу лет с районным коэффициентом выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой выплаты.

Если у работника право на назначение или изменение размера выплаты за выслугу лет наступило в период его пребывания в ежегодном оплачиваемом отпуске (далее - отпуск), а также в период его временной нетрудоспособности, новая выплата начисляется после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение размера выплаты за выслугу лет наступило в период исполнения государственных обязанностей, при переподготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в учебном учреждении, где за слушателем сохраняется средняя заработная плата, и в других аналогичных случаях, при которых за работником сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления этого права, и производится соответствующий перерасчет среднего заработка.

Назначение выплаты за выслугу лет производится на основании приказа директора Учреждения, принятого по представлению комиссии по установлению трудового стажа.

При увольнении работника выплата за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени и ее выплата производится при окончательном расчете.

Стаж работы для выплаты за выслугу лет определяется комиссией по установлению трудового стажа, утверждаемой приказом директора Учреждения.

Документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячных выплат за выслугу лет, является трудовая книжка и иные документы, предусмотренные действующим законодательством.

3.2.3. В целях поощрения работников за выполненную работу в Учреждении могут устанавливаться премиальные выплаты по итогам работы, а также иные поощрительные и разовые выплаты.

При определении размеров выплат стимулирующего характера необходимо учитывать:

успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;

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

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

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

Премии за выполнение особо важных и срочных работ рекомендуется выплачивать ра-

ботникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

3.2.4. Из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам может быть оказана разовая материальная помощь при особых обстоятельствах: смерть близких родственников, болезнь и другое.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор Учреждения на основании письменного заявления работника.

3.3. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их выполнением;

иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах в пределах средств фонда оплаты труда.

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

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, положением об оплате труда работников Учреждения и конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.3.1. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными услови-

ями труда, устанавливается не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее, в прежних размерах. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда) или заключением государственной экспертизы условий труда, выплаты работникам не производятся.

3.3.2. Районный коэффициент к заработной плате работников Учреждения устанавливается в размере 30 процентов от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех установленных выплат.

3.3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, сверхурочная работа, работа в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни и выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), в соответствии со статьями 149, 150, 151, 152, 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации производятся в следующих размерах:

за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания работнику устанавливается доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон в трудовом договоре с учетом содержания и (или) объема выполняемой дополнительной работы, расширения зоны обслуживания;

оплата за сверхурочную работу производится в полуторном размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за первые два часа работы, а за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

оплата труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) определяется в соответствии с Кузбасским соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, Коллегией Администрации Кемеровской области и работодателями Кемеровской области. Размер доплаты за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели;

оплата труда в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если рабо-

та в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Конкретные размеры оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в случае увеличения установленного работнику объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4. Условия оплаты труда директора Учреждения и его заместителя

4.1. Заработная плата директора Учреждения, его заместителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада директора Учреждения устанавливается управлением по физической культуре, спорту и туризму администрации Ленинск-Кузнецкого городского округа (далее Управление) в трудовом договоре в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

Должностной оклад заместителя директора Учреждения устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада директора Учреждения.

4.2. Директору Учреждения, заместителю директора Учреждения выплачиваются компенсационные, стимулирующие выплаты и премии, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

4.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя Учреждения, его заместителя в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

4.4. Премииальные выплаты директору Учреждения устанавливаются Управлением с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с показателями и критериями оценки

эффективности работы Учреждения за счет централизованного фонда Учреждения - не более 3 процентов от фонда оплаты труда Учреждения.

Размер централизованного фонда определяется по формуле:

$\text{ФОТ ц} = \text{ФОТ у} \times \text{n\%}$, где:

ФОТ ц - централизованный фонд оплаты труда Учреждения;

ФОТ у - фонд оплаты труда Учреждения;

n% - централизуемая доля ФОТ.

За счет средств централизованного фонда устанавливаются премиальные выплаты директору Учреждения.

Порядок премирования и размеры премирования директора Учреждения устанавливаются Управлением с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности работы учреждения, Положения о распределении централизованного фонда муниципальных учреждений физической культуры и спорта.

Экономия централизованного фонда учреждения остается в распоряжении Учреждения и используется на выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения.

4.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, его заместителя формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы соответствующего директора, его заместителя) устанавливается постановлением администрации Ленинск-Кузнецкого городского округа.

5. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников

5.1. По решению директора Учреждения работникам, принимаемым на работу на срок до 1 года для выполнения административных функций или проведения хозяйственных работ, если оплата по соответствующей должности не предусмотрена положением об оплате труда работников Учреждения, могут быть установлены индивидуальные условия оплаты труда.

5.2. Индивидуальные условия оплаты труда (размер оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также условия их применения) определяются по соглашению сторон трудового договора.

5.3. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников не должны быть хуже, чем условия оплаты труда работников по занимаемой ими должности (профессии рабочих), предусмотренные настоящим Положением.

5.4. Группа по оплате труда директора Учреждения, в соответствии с которой устанавливается оклад (должностной оклад), ставка заработной платы по должности «главный инженер»,

определяется в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

6. Заключительные положения

6.1. Штатное расписание Учреждения утверждается директором Учреждения в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих (профессии рабочих) Учреждения.

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.

6.2. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из лимитов бюджетных обязательств бюджета городского округа.

Учреждение вправе самостоятельно определять порядок расходования фонда оплаты труда за счет всех имеющихся источников в соответствии с утвержденным положением об оплате труда работников.

6.3. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы производится путем внесения изменений в настоящее Положение.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного учреждения «Стади-
он «Шахтер»

РАЗМЕРЫ

окладов (должностных окладов), ставок заработной платы
с учетом повышающих коэффициентов руководителей, специалистов и служащих
муниципального бюджетного учреждения «Стадион «Шахтер»

№ п/п	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Оклад по ПКГ, ставка по ПКГ, рублей	Размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы	Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы по профессиональной группе, рублей
1	2	3	4	5
	Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта первого уровня	2383		
	1 квалификационный уровень			
1.	Дежурный		1,047	2495
	Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня	2461		
	2 квалификационный уровень			
1.	Инструктор-методист физкультурно-спортивной организации		1,4364 2,2816	3535 5615
	Профессиональная квалификационная группа второго уровня профессиональной квалификационной группы общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих	2461		
	2-й квалификационный уровень			
1.	Заведующий хозяйством со средним профессиональным образованием		1,0138 1,0638	2495 2618

	и стажем работы в по специальности не менее 1 года или начальное профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 3 лет			
	Профессиональная квалификационная группа третьего уровня профессиональной квалификационной группы общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих	2908		
2-й квалификационный уровень				
1.	Кассир с высшем профессиональным (экономическим) образованием без предъявления требований к стажу работы или средним профессиональным образованием и стажем работы в должности кассира не менее 3-х лет		1,1076 1,2156	3221 3535
	Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня профессиональной квалификационной группы общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих	3355		
2-й квалификационный уровень				
1.	Главный инженер (механик, энергетик)*			
	при выполнении должностных обязанностей главного специалиста организации, отнесенной к IV группе по оплате труда руководителей		1,8137	6085
	при выполнении должностных обязанностей главного специалиста организации, отнесенной к III группе по оплате труда руководителей		1,9571	6566
	при выполнении должностных обязанностей главного специалиста организации, отнесенной ко II группе по оплате труда руководителей		2,1201	7113
	при выполнении должностных обязанностей главного специалиста организации, отнесенной к I группе по оплате труда руководителей		2,2867	7672

* За исключением случаев, когда должность с наименованием "главный" является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием "главный" возлагается на руководителя или заместителя руководителя организации.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Положению об оплате труда
работников муниципального
спортивного учреждения «Стади-
он «Шахтер»

РАЗМЕРЫ

окладов (должностных окладов), ставок заработной платы
с учетом повышающих коэффициентов работников, осуществляющих
профессиональную деятельность по профессиям рабочих
муниципального бюджетного учреждения «Стадион «Шахтер»

№ п/п	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Оклад по ПКГ, ставка по ПКГ, рублей	Размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы	Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы по профессиональной группе, рублей
1	2	3	4	5
	Профессиональная квалификационная группа первого уровня	2237		
1-й квалификационный уровень				
1	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,0152	2271
2	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 2 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,0603	2372
3	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 3 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,1153	2495
	Профессиональная квалификационная группа второго уровня	2461		

1	2	3	4	5
1-й квалификационный уровень				
1	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,0638	2618
2	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 5 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,1776	2898
2-й квалификационный уровень				
1	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,3088	3221

Примечания.

1. Другим рабочим, не предусмотренным настоящим приложением, оплата труда в соответствии с 4 квалификационным уровнем профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» может устанавливаться при условии выполнения ими качественно и в полном объеме работ по трем и более профессиям (специальностям), если по одной из них они имеют разряд работ не ниже 6.

2. В муниципальных учреждениях физической культуры и спорта могут применяться профессии высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, оплата труда которых устанавливается в соответствии с 4 квалификационным уровнем профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня», утвержденные в других отраслях, при условии выполнения соответствующих видов работ.

3. Водителям I класса, предусмотренным в пункте 2 настоящего приложения, надбавка за классность учтена в размере ставки заработной платы.

4. Вопрос о целесообразности оплаты труда высококвалифицированных рабочих в соответствии с настоящим приложением в каждом конкретном случае решается муниципальным учреждением физической культуры и спорта.

5. Оплата труда рабочих в соответствии с 4 квалификационным уровнем профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» устанавливается муниципальным учреждением физической культуры и спорта строго в индивидуальном порядке с учетом квалификации, объема и качества выполняемых работ в пределах средств, направляемых на оплату труда. Указанная оплата может носить как постоянный, так и временный характер.

Отмена оплаты труда рабочих по повышенным разрядам является изменением условий труда, о которых они должны быть предупреждены не менее чем за два месяца.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного учреждения «Стади-
он «Шахтер»

ПОКАЗАТЕЛИ И ПОРЯДОК

отнесения муниципального бюджетного учреждения «Стадион «Шахтер»
к группе по оплате труда руководителей

1. Общие положения

Учреждение относится к соответствующей группе по оплате труда руководителей при условии выполнения всех показателей, предусмотренных для этой группы.

Отнесение Учреждения к группе по оплате труда руководителей производится Управлением не чаще одного раза в год по результатам деятельности учреждения за прошедший год в соответствии со статистической отчетностью.

Управление имеет право относить Учреждение, за достижение высоких и стабильных результатов, на одну группу по оплате труда руководителей и специалистов выше по сравнению с группой, определенной по настоящим показателям.

2. Объемные показатели и порядок отнесения муниципального бюджетного учреждения «Стадион «Шахтер» к группе по оплате труда

Физкультурно-спортивные сооружения относятся к группам по оплате труда руководителей по совокупной оценке объемных показателей всех элементов, входящих в состав спортивного сооружения по следующим показателям в баллах:

Группа по оплате труда	Количество баллов
I	Свыше 200
II	Свыше 175 до 200
III	Свыше 150 до 175
IV	Свыше 125 до 150
V	Свыше 100 до 125
VI	Свыше 75 до 100
VII	Свыше 50 до 75

Примечание.

Оценка в баллах каждого спортивного элемента (типа физкультурно-оздоровительного сооружения) определяется по следующим оценивающим показателям: за единицу пропускной способности открытого спортивного сооружения начисляется 0,15 балла, крытого - 0,2 балла; за каждого работающего по его обслуживанию - 1 балл.

Количество баллов присваивается конкретному типу физкультурно-спортивного сооружения.

Совокупная оценка показателей дается в баллах, учитывающих пропускную способность и режим эксплуатации, трудоемкость обслуживания и наличие зрительских мест спортсооружения.

2.1. Плоскостные спортсооружения оцениваются (в баллах):

Наименование спортивного сооружения	Тип покрытия						
	грун- товое	спец- смесь	травя- ное	дере- вянное	асфаль- тобетон	искус- ственная трава	резинобитумное, синтетическое
Площадка для:							
баскетбола	1,5	1,8	-	2,0	1,7	-	2,1
волейбола	1,6	1,9	-	2,1	1,8	-	2,3
тенниса	1,3	1,6	-	1,8	1,5	-	2,0
Поле для:							
футбола	7,0	7,5	8,1	-	-	11,5	-
метаний	4,5	-	6,6	-	-	-	-
мини-футбола	4,0	4,5	4,7	-	-	7,5	6,0
Спорт-ядро в метрах (в расчете на одну дорожку)							
400	1,5	1,8	-	-	1,7	-	2,0
Места для занятий легкой атлетикой (в расчете на одно место для прыжков, метания, толкания)							
	0,8	1,0	1,5	-	0,9	-	1,1
Комплекс для военно-прикладного многоборья, общей физической подготовки							
	10	-	-	-	-	-	-

Примечания.

Показатели определены для плоскостных спортсооружений, расположенных во второй климатической зоне. В климатической зоне Ленинска-Кузнецкого городского округа следует применять соответствующие коэффициенты перерасчета для I зоны подзоны Б:

1) спортивные площадки для бадминтона, баскетбола, тенниса:

покрытие грунтовое или из спецсмеси - 0,75,

покрытие искусственное или резинобитумное - 0,75;

2) поля для, футбола, метаний, мини-футбола:

покрытие грунтовое или из спецсмеси - 0,8,

травяной газон - 0,8,

покрытие искусственное или резинобитумное - 0,8;

3) поля для хоккея с мячом, шайбой, фигурного катания:

естественный лед - 1,4,

искусственный лед - 1,1;

4) места для занятий легкой атлетикой, спортдвора, комплекс полосы для военно-прикладного многоборья, поля для мотобола:

покрытие грунтовое или из спецсмеси - 0,8,

покрытие искусственное или резинобитумное - 0,8.

2.2. Спортивные сооружения оцениваются (в баллах):

Поле для:	
Хоккея с шайбой	4,4
Фигурного катания	4,4
Массового катания (в расчете на 100 кв. м льда)	0,7
Конькобежные дорожки длиной (в метрах):	
400	7,9

2.3. Места для зрителей на трибунах оцениваются (в баллах):

Количество мест для зрителей	Количество баллов	
	Трибуны на открытых спортсооружениях	Места для зрителей в крытых спортсооружениях
до 500	1	5
500 - 1000	2	10
1001 - 2000	3	15
2001 - 3000	4	18
3001 - 4000	5	20
4001 - 5000	6	22