

касер

Согласовано:
Начальник управления по
физической культуре, спорту и
туризму

И.А. Смирнова
«01» 07 2016 г.

Утверждено
Директор МБУ
«Стадион «Шахтер»

Н.В. Фонова
«01» 07 2016 г.

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 – Учреждения) на основании постановления администрации Ленинск-Кузнецкого городского округа от 13.11.2014 № 1958 «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 учреждения, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также критерии их установления, условия оплаты труда директора, его заместителя, включая размеры окладов и порядок их индексации, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

Условия оплаты труда, 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.

1.3. 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 отдельно по каждой из должностей.

1.4. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.5. 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.

1.6. 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.

1.7. Прочие вопросы не урегулированные настоящим Положением, решаются учреждением самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству, нормативным правовым актам об оплате труда работников учреждения, утвержденным в установленном порядке.

2. Основные условия оплаты труда работников

Заработная плата работников учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$$ЗП = ((Ор) + (Ор \times K2) + (Ор \times K3)) + KB + СВ, \text{ где}$$

$\underbrace{\hspace{10em}}$
оклад (должностной оклад),
ставка заработной платы
 $\underbrace{\hspace{10em}}$
повышенный оклад (должностной оклад),
ставка заработной платы
 $\underbrace{\hspace{10em}}$
тарифная часть ЗП

$\underbrace{\hspace{10em}}$
гарантированная часть ЗП

при этом, $Ор = О \times K1$;

ЗП - заработная плата работника;

О - минимальный размер оклада по ПКГ, руб.;

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

К1 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности;

К2 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание;

К3 - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

КВ - компенсационные выплаты работнику, руб.;

СВ - стимулирующие выплаты работнику, руб.

2.1 Должности и размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения 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 Учреждения 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 учреждения приведены в приложениях № 1-2 к настоящему Положению.

2.4. Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности за специфику учреждения, за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание образуют новый оклад

(должностной оклад), ставку заработной платы и учитываются при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.5. Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам по различным основаниям осуществляются 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 ученую степень, почетное звание устанавливается:

работникам учреждения, имеющим почетные звания: «Заслуженный мастер спорта», «Заслуженный тренер», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)», «Заслуженный работник физической культуры» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, - в размере 0,1.

При наличии у работника двух оснований (наличие почетного звания и ученой степени) применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в размере 0,1, 0,2 производится по одному (максимальному) основанию.

2.7. Изменение размеров повышающих коэффициентов производится в следующие сроки:

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

при присвоении почетного звания - со дня присвоения почетного звания;

при присвоении квалификационной категории – согласно дате органа (учреждения), при котором создана квалификационная 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 принимаются 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.

2.10. Оплата труда совместителей

2.10.1. Оплата труда совместителей, работающих в учреждении, осуществляется на условиях, определенных трудовым договором, заключенным между директором учреждения и работником.

2.10.2. 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 сооружений – норма обслуживаемой площади – 2000 кв. метров.

2.10.3. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, не учтенных в подпункте 2.10.2. настоящего Положения, устанавливается в соответствии с установленным по данной должности окладом пропорционально отработанному времени.

2.11. Продолжительность рабочего времени работников

2.11.1. Норма часов работы работников, за которую производится выплата по установленным должностным окладам, составляет 40 часов в неделю.

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 положением об оплате труда работников учреждения, коллективным договором, соглашениями, 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.

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 распределяется в соответствии с положением об установлении стимулирующих выплат работникам учреждения.

Кроме того на формирование указанного фонда 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», почетного звания «Почетный работник общего образования Российской Федерации»;

- 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», почетного звания «Почетный работник общего образования Российской Федерации» 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 (на должностях, отнесенных к должностям служащих), 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:

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.

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 (месяц, квартал, полугодие, год), 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 работникам единовременно 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 тяжелых работах, 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 зон 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;

выплаты за ненормируемый рабочий день (для водителей) - 25%;

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 коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим положением об оплате труда работников учреждения и конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.3.1. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, требованиям безопасности.

На момент введения новой системы оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее, в прежних размерах. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанные в статье 147 Трудового Кодекса Российской Федерации выплаты 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, определяется 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) составляет 35 процентов части должностного оклада за час работы работника. 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 работа 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, определяется 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.

Должностной оклад директора учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается Управлением сроком на один год в кратном отношении к средней

заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 2 размеров указанной средней заработной платы.

Должностной оклад заместителя директора учреждения устанавливается на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада директора учреждения.

4.2. Размер должностного оклада директора учреждения зависит от размера средней заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения.

Размер должностного оклада директора учреждения устанавливается на год и определяется соотношением:

$ДО_{рук.} = ЗП_{ср.осн.перс.} \times n,$

Где:

ДО рук. – размер должностного оклада руководителя учреждения;

ЗП ср.осн.перс. – размер средней заработной платы основного персонала;

n – повышающий коэффициент (до 2 размеров средней заработной платы основного персонала).

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.

Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу для расчета средней заработной платы и определения размеров должностных окладов руководителей в приложении № 3 к настоящему Положению.

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

Положение о порядке и размерах компенсационных и стимулирующих выплат директору учреждения утверждается Управлением.

4.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для директора учреждения, его заместителя в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

4.5. Премияльные выплаты директору учреждения устанавливаются Управлением с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности работы учреждения за счет централизованного фонда – не более 3 процентов от фонда оплаты труда учреждения.

Размер централизованного фонда определяется по формуле:

$ФОТ_{ц} = ФОТ_{у} \times n\%,$ 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.

Премирование директора учреждения устанавливается Управлением на основании Положения о распределении централизованного фонда с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности работы учреждения.

Размер премии директора, порядок ее выплаты ежегодно устанавливаются Управлением в дополнительном соглашении к трудовому договору директора учреждения.

4.6. При расчете средней заработной платы работников основного персонала учреждения учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера.

4.6.1. Расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала учреждения.

4.6.2. Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников основного персонала учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году должностного оклада директора учреждения.

4.6.3. При определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитывается среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного времени, среднемесячная численность работников основного персонала учреждения и работающих на условиях неполного рабочего времени.

4.6.4. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1-го по 30-е (31-е) число (в феврале – по 28-е (29-е) число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествующий выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении на одну, более чем одну ставку (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

4.6.5. Работники основного персонала учреждения, работающие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

Исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов – на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе);

определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

5. Заключительные положения

5.1. 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) данного учреждения.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение, помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на

условиях срочного трудового договора.

5.2 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.

5.3. 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 «Стадион
«Шахтер»*

РАЗМЕРЫ

окладов (должностных окладов), ставок заработной платы руководителей, специалистов и служащих МБУ «Стадион «Шахтер» по профессиональным квалификационным группам

Квалификационный уровень	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 второго уровня профессиональной квалификационной группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих	2461		
1-й квалификационный уровень	Администратор (включая старшего), дежурный администратор Среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или начальное профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 2 лет		1,4364 1,5863	3535 3904
	Техник (всех специальностей) среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы		1,0638	2618

1	2	3	4	5
2-й квалификационный уровень	<p>Инструктор-методист, физкультурно-спортивной организации</p> <p>со средним профессиональным образованием и стажем работы по специальности не менее 3-х лет;</p> <p>с высшим профессиональным образованием и стажем работы по специальности не менее 1 года;</p> <p>имеющий II квалификационную категорию;</p> <p>имеющий I квалификационную категорию;</p> <p>имеющий высшую квалификационную категорию</p>		<p>1,4364</p> <p>1,5863</p> <p>1,7408</p> <p>1,9183</p> <p>2,1040</p> <p>2,2816</p> <p>2,4726</p> <p>2,6608</p>	<p>3535</p> <p>3904</p> <p>4284</p> <p>4721</p> <p>5178</p> <p>5615</p> <p>6085</p> <p>6566</p>
	<p>Заведующий складом</p> <p>среднее профессиональное образование и стаж работы в должности заведующего складом не менее 1 года или среднее (полное) общее образование и стаж работы в должности заведующего складом не менее 3 лет</p>		<p>1,1776</p> <p>1,3088</p>	<p>2898</p> <p>3221</p>
4-й квалификационный уровень	<p>Механик, механик по обслуживанию звуковой техники</p> <p>Высшее профессиональное образование без предъявлений требований к стажу работы;</p> <p>Высшее профессиональное образование и стаж работы в должности механика не менее 3 лет;</p> <p>Высшее профессиональное образование и стаж работы в должности механика II категории не менее 3 лет;</p> <p>Высшее профессиональное образование и стаж работы в должности механика I категории не менее 3 лет;</p>		<p>1,3088</p> <p>1,4364</p> <p>1,5863</p> <p>1,5863</p> <p>1,7408</p> <p>1,9183</p> <p>2,1040</p>	<p>3221</p> <p>3535</p> <p>3904</p> <p>3904</p> <p>4284</p> <p>4721</p> <p>5178</p>

1	2	3	4	5
	Профессиональная квалификационная группа третьего уровня профессиональной квалификационной группы общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих	2908		
1-й квалификационный уровень	Художник высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы		1,1076 1,2156	3221 3535
	Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня профессиональной квалификационной группы общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих	3355		
2-й квалификационный уровень	Главный инженер При выполнении должностных обязанностей главного специалиста организации, отнесенной к IV группе по оплате труда руководителей; При выполнении должностных обязанностей главного специалиста организации, отнесенной к III группе по оплате труда руководителей; При выполнении должностных обязанностей главного специалиста организации, отнесенной к II группе по оплате труда руководителей; При выполнении должностных обязанностей главного специалиста организации, отнесенной к I группе по оплате труда руководителей;		1,8137 1,9571 2,1201 2,2867	6085 6566 7113 7672

*Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного учреждения «Стадион
«Шахтер»*

РАЗМЕРЫ

окладов (должностных окладов), ставок заработной платы
работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих
МБУ «Стадион «Шахтер»

Квалификационный уровень	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	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,0152	2271
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 2 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,0603	2372

1	2	3	4	5
	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-й квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,0638	2618
	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	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 Перечнем, оплата труда в соответствии с 4 квалификационным уровнем профессиональной квалификационной группы «Общепромышленные 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 муниципальном бюджетном учреждении «Стадион «Шахтер» могут применяться перечни 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 Перечня, надбавка за классность учтена в размере ставки заработной платы.

4. Вопрос о целесообразности оплаты труда высококвалифицированных рабочих в соответствии с настоящим Перечнем 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
«Стадион «Шахтер»*

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ

работников, относимых к основному персоналу для расчета средней заработной платы и определения размера должностного оклада директора учреждения

Заведующий складом

Инструктор – методист физкультурно - спортивной организации