УПРАВЛЕНИЕ ПО ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ, СПОРТУ И ТУРИЗМУ КУРГАНСКОЙ ОБЛАСТИ

Государственное бюджетное учреждение
« СПОРТИВНАЯ ШКОЛА ОЛИМПИЙСКОГО РЕЗЕРВА № 1»

ПРИКАЗ

от 12.01.2017 № 02/1
г. Курган

Об утверждении Положения об оплате труда работников ГБУ «СШОР № 1»

В целях усиления материальной заинтересованности, улучшения качества работы. достижения лучших конечных результатов деятельности

П Р И К А З Ы В А Ю:

1. С 09 января 2017 года утвердить Положение об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения «Спортивная школа олимпийского резерва № 1»

2. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Приложение.

Директор А.Ю.Рязанов

Баньщикова Н.В.
(3522) 24-91-82

Приложение
к приказу директора школы
от«12»01 20___ №02/1

СОГЛАСОВАНО:

Представитель трудового коллектива

_____
С.Ю.Кудрявцев
«09»01 2017г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ГБУ «СШОР № 1»

_____
А.Ю. Рязанов
«09»01 2017г.

Положение
об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения «Спортивная школа олимпийского резерва № 1»

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения «Спортивная школа олимпийского резерва № 1» разработано в целях установления системы оплаты труда работников учреждения, усиления материальной заинтересованности, достижения лучших конечных результатов деятельности, улучшения качества работы, создания условий для проявления активности каждого работника.

1.2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Порядок и условия оплаты труда в учреждении по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих определяются в соответствии с постановлением Правительства Курганской области от 31 марта 2009г. №152»Об утверждении положения об оплате труда работников по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих государственных учреждений Курганской области, где введены новые (отраслевые) системы оплаты труда (в редакциях Постановлений Правительства Курганской области от 14.06.2011 г. № 268; от 14.08.2012г. № 391; от 25.03.2013г. № 107; от 12.11.2013г. № 545; от 11.11.2014г. № 420; от 09.12.2014г. № 455; от 12.05.2015г. № 137)

Порядок и условия оплаты труда в учреждении по должностям медицинских работников определяются в соответствии с постановлением Правительства Курганской области от 25 апреля 2016 года № 105 «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Департаменту здравоохранения курганской области» .

Порядок и условия оплаты труда работников физической культуры и спорта, руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров ГУ, подведомственных Управлению по физической культуре, спорту и туризму Курганской области определяются в соответствии с постановлением Правительства Курганской области «О новой системе оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Управлению по физической

культуре, спорту и туризму Курганской области» от 25 апреля 2011 года №181 (в редакциях Постановлений Правительства Курганской области от 26.04.2012г. № 145; от 29.07.2013г. № 331; от 25.11.2013г. № 614; от 07.04.2014г. № 138; от 26.10.2015г. № 341;от 21.12.2015г. № 429; от 24.05.2016г. № 134; от 30.12.2016г. № 453).

1.3. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников учреждения за счет средств областного бюджета и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1.4. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств областного бюджета и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1.5. Заработная плата работника (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.6. Заработная плата работника не должна быть меньше минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

1.8. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.9. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.10. Системы оплаты труда в учреждениях устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с законодательством Российской Федерации и Положением.

1.11. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников за счет средств областного бюджета.

1.12. Фонд оплаты труда работников школы формируется на календарный год, исходя из объёма годовых лимитов, выделенных из областного бюджета.

II. Порядок и условия оплаты труда

Основные условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Размер должностного оклада, тарифной ставки по должностям работников, устанавливается в соответствии с квалификационным уровнем профессиональной квалификационной группы, к которому относится данная должность.

2.2. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности работников учреждения.

2.3. Положением об оплате труда работников учреждения может быть предусмотрено установление повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам работников, а также персонального повышающего коэффициента конкретному работнику.

2.4. Персональный повышающий коэффициент к (должностным окладам), ставкам устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов с целью стимулирования работника к качественному результату труда.

2.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается на определенный период времени (месяц) и в течение соответствующего календарного года с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы. Персональный повышающий коэффициент может устанавливаться по одному или нескольким критериям на основания Положения «О порядке и условиях начисления персонального повышающего коэффициента с учетом сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, обеспечивающего повышение результативности работы сотрудников»

Решение об изменение размера персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, тарифной ставке до истечения периода, на который он был установлен, принимается в случае изменения обстоятельств и по приказу руководителя.

2.6. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах принимается приказом руководителя учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов, выплат компенсационного характера принимается учреждением с учетом обеспеченности финансовыми средствами.

2.7. Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.8. Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу (должностному окладу), ставке определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на повышающие коэффициенты.

2.9. Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

2.10. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой должности.

Порядок и условия выплат компенсационного характера

2.11. Работникам ГУ могут быть установлены следующие виды выплат компенсационного характера:

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных)

2.12. Решение о введении конкретных выплат принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат средствами областного бюджета.

На момент введения новой системы оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

2.13. Конкретные размеры коэффициентов, процентных надбавок и условия их применения устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.14. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.15. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Размер доплаты - 35 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника от дневной нормы.

2.16. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

2.17. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Порядок и условия выплат стимулирующего характера

2.18. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждениях в пределах фонда оплаты труда устанавливаются следующие виды выплат:

-повышающие коэффициенты к должностному окладу, тарифной ставке;

(за квалификационную категорию, за специфику работы, персональный повышающий коэффициент)

-за выслугу лет;

-за качество выполняемых работ;

-за уровень образования;

-молодым специалистам;

- премиальные выплаты;

2.19.Стимулирующие выплаты применяются к должностному окладу, тарифной ставке.

2.20.Применение стимулирующей выплаты к должностному окладу, тарифной ставке не образует новый должностной оклад, тарифную ставку и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат. Стимулирующие выплаты при применении складываются между собой.

2.21.Размер стимулирующей выплаты к должностному окладу определяется путем умножения должностного оклада на коэффициент стимулирующей выплаты.

Размер стимулирующих выплат к тарифной ставке определяется путем умножения тарифной ставки на показатель фактической педагогической нагрузки и на коэффициент стимулирующей выплаты. При этом показатель фактической педагогической нагрузки определяется путем деления объема фактической педагогической нагрузки на норму часов педагогической работы за ставку заработной платы по занимаемой работником должности.

2.22. Стимулирующая выплата за выслугу лет устанавливается работникам учреждения в зависимости от общего стажа работы по специальности.

2.23. Стимулирующая выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам имеющим почетные звания, государственные награды, награжденным отраслевыми почетными знаками и медалями, имеющим ученую степень. Выплата производится при условии соответствия званий, наград, знаков отличия, ученой степени профилю учреждения и деятельности самого работника. При наличии нескольких оснований для установления стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ выплата определяется по одному (наивысшему) основанию.

2.24. Стимулирующая выплата за уровень образования устанавливается при условии соответствия образования профилю учреждения и профилю деятельности самого работника.

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

2.26. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

2.27. Лишение выплат стимулирующего характера или их снижение оформляется приказом учреждения с обязательным указанием причины:

-неисполнение конкретных заданий;

-недобросовестность и небрежность;

-нарушение трудовой и производственно-технологической дисциплины;

-несоблюдение правил безопасности;

-отсутствие средств на оплату труда;

- и другие

2.28. Размер оплаты труда тренеров(без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера) определяется путем умножения тарифной ставки на коэффициент тренировочной нагрузки.

2.29. Для расчета заработной платы тренерам ежегодно на начало года утверждают тарификационные списки.

III. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения

3.1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад руководителя, перечень выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются трудовым договором (контрактом), заключаемым с Учредителем. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется путем сложения базовой расчетной суммы и уточняющих расчетных сумм.

3.3. Размер уточняющих расчетных сумм определяется путем умножения уточняющих расчетных коэффициентов на базовую расчетную сумму.

3.4. Для определения размера должностного оклада руководителя применяются следующие уточняющие расчетные коэффициенты:

- коэффициент штатной численности сотрудников;
- коэффициент наличия объектов спорта;
- коэффициент специфики работы;
- коэффициент наличия автотранспортных средств;
- коэффициент численности контингента;
- коэффициент за выслугу лет;
- коэффициент за качество выполняемых работ;
- коэффициент за уровень образования;

3.5. Изменение размера должностного оклада руководителя производится путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору (контракту) при изменении размера базовой расчетной суммы и (или) факторов, влияющих на размер уточняющих расчетных коэффициентов.

3.6. Премирование руководителя учреждения осуществляется по решению Учредителя с учетом следующих показателей:

- по итогам работы учреждения;
- за выполнение особо важных заданий;
- за подготовку спортивного резерва;

3.6. Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливается руководителем на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

IV. Условия выплаты материальной помощи

4.1. Из фонда оплаты труда работникам учреждений может быть оказана материальная помощь за счет экономии фонда оплаты труда размером от одного до двух окладов в случае:

-к ежегодному отпуску до двух окладов (при наличии денежных средств);

- в связи с юбилейными датами и с уходом на пенсию: женщинам – 50 лет, 55 лет; мужчинам 50 лет, 60 лет со дня рождения до двух окладов (при наличии денежных средств) или награждать подарком;

- в случае смерти работника школа принимает на себя расходы по организации похорон не менее двух должностных окладов работника;

- в случае смерти близких родственников работников школы в размере одного оклада, при предоставлении подтверждающих документов;

- при рождении первого ребенка до одного должностного оклада; при рождении второго ребенка до 1,5 должностного оклада; третьего и последующего до двух окладов (при наличии денежных средств)

- за получение высшего профильного образования без отрыва от производства в размере одного должностного оклада (при наличии денежных средств);

4.2. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретный размер принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.