



АДМИНИСТРАЦИЯ ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 30 июля 2018 г. № 334-п

Об общих требованиях к положению об оплате труда отдельных категорий работников государственных учреждений Волгоградской области, подведомственных комитету физической культуры и спорта Волгоградской области

В соответствии со статьей 5 Закона Волгоградской области от 06 марта 2009 г. № 1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области" Администрация Волгоградской области постановляет:

1. Утвердить прилагаемые Общие требования к положению об оплате труда отдельных категорий работников государственных учреждений Волгоградской области, подведомственных комитету физической культуры и спорта Волгоградской области.

2. Комитету физической культуры и спорта Волгоградской области, осуществляющему функции и полномочия учредителя государственных учреждений Волгоградской области, в течение трех месяцев со дня вступления в силу настоящего постановления утвердить положение об оплате труда отдельных категорий работников государственных учреждений Волгоградской области, подведомственных комитету физической культуры и спорта Волгоградской области, в соответствии с настоящим постановлением.

3. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя Губернатора Волгоградской области – председателя комитета культуры Волгоградской области В.И.Попкова.

4. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования.

Губернатор
Волгоградской области



А.И.Бочаров



УТВЕРЖДЕНЫ

постановлением
Администрации
Волгоградской области

от 30 июля 2018 г. № 334-п

ОБЩИЕ ТРЕБОВАНИЯ

к положению об оплате труда отдельных категорий работников государственных учреждений Волгоградской области, подведомственных комитету физической культуры и спорта Волгоградской области

1. Настоящие Общие требования разработаны в целях установления структуры и содержания положения об оплате труда отдельных категорий работников государственных учреждений Волгоградской области, подведомственных комитету физической культуры и спорта Волгоградской области (далее именуется – Положение об оплате труда), а именно:

тренеров-преподавателей;

работников профессионального спорта, спорта высших достижений, трудовая функция которых состоит в подготовке к спортивным соревнованиям и участии в спортивных соревнованиях по определенному виду или видам спорта (далее именуются – спортсмены);

работников спорта, в том числе профессионального, спорта высших достижений, трудовая функция которых состоит в проведении со спортсменами тренировочных мероприятий и осуществлении руководства состязательной деятельностью спортсменов для достижения спортивных результатов (далее именуются – работники спорта).

2. Система оплаты труда отдельных категорий работников государственных учреждений Волгоградской области, подведомственных комитету физической культуры и спорта Волгоградской области, указанных в пункте 1 настоящих Общих требований (далее именуются – работники учреждений), устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами Волгоградской области, Положением об оплате труда.

3. Положение об оплате труда разрабатывается на основе действующего законодательства, нормативных правовых актов Российской Федерации и Волгоградской области.

4. Положение об оплате труда утверждается приказом комитета физической культуры и спорта Волгоградской области по согласованию с комитетом по труду и занятости населения Волгоградской области и комитетом финансов Волгоградской области.

5. Положение об оплате труда включает следующие разделы:
общие положения;
основные условия оплаты труда работников учреждений;
порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
другие вопросы оплаты труда.

6. Раздел "Общие положения" включает:

преамбулу со ссылкой на нормативные правовые акты, являющиеся основанием принятия Положения об оплате труда;

общее описание применяемой системы оплаты труда и ее основные элементы;

общее описание формирования фонда оплаты труда государственных учреждений Волгоградской области, подведомственных комитету физической культуры и спорта Волгоградской области (далее именуются – учреждения), индексации заработной платы работников учреждений;

краткую характеристику системы оплаты труда, применяемой для работников учреждения (при необходимости);

условие, что оплата труда работников учреждений осуществляется в пределах фонда оплаты труда учреждений, сформированного на календарный год.

7. Раздел "Основные условия оплаты труда работников учреждений" включает:

размеры базовых окладов (ставок) (далее именуются – базовые оклады) работников учреждений применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам;

размеры базовых окладов работников учреждений по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы.

7.1. Размеры базовых окладов работников учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере труда.

7.2. Размеры базовых окладов по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в зависимости от сложности труда.

7.3. Конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок [далее именуются – оклады (должностные оклады)] устанавливаются руководителем учреждения исходя:

из размеров базовых окладов, установленных комитетом физической культуры и спорта Волгоградской области;

из нормативов оплаты труда, установленных настоящими Общими требованиями;

из требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

7.4. Конкретный размер оклада (должностного оклада) по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы, не может быть ниже минимального размера оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня", установленного Законом Волгоградской области от 06 марта 2009 г. № 1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области" (далее именуется – Закон № 1862-ОД), и не может превышать размера указанного минимального размера оклада (ставки) более чем в 145 раз.

Минимальный размер оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня", установленный Законом № 1862-ОД, применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов) работников учреждений (в том числе указанной профессиональной квалификационной группы), проведенной после его установления.

При индексации размеров окладов (должностных окладов) работников учреждений их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

7.5. Расчет оклада (должностного оклада) тренеров-преподавателей производится исходя из базового оклада, установленного по должностям, включенным в профессиональные квалификационные группы должностей работников в области физической культуры и спорта (далее именуется – ПКГ), норматива оплаты труда при подготовке спортсменов на этапах спортивной подготовки, установленного в зависимости от численного состава спортсменов на этапах спортивной подготовки по видам спорта, и норматива оплаты труда за подготовку спортсменов высокого класса.

7.6. Расчет оклада (должностного оклада) спортсменов по должностям, включенным в ПКГ, производится исходя из базового оклада, установленного по должностям спортсменов, включенным в ПКГ, и норматива оплаты труда за достигнутый уровень спортивного мастерства.

7.7. Расчет оклада (должностного оклада) спортсменов по должностям, не включенным в ПКГ, производится исходя из базового оклада, установленного по должностям спортсменов, не включенным в ПКГ, и повышающего коэффициента, учитывающего уровень профессиональной подготовленности, знаний, навыков спортсмена, устанавливаемого на основании заключения тренерского совета учреждения.

7.8. Расчет оклада (должностного оклада) работников спорта по должностям, включенным в ПКГ, производится исходя из базового оклада, установленного по должностям, включенным в ПКГ, норматива оплаты труда за подготовку спортсменов на этапах спортивной подготовки и количества спортсменов на этапах спортивной подготовки по видам спорта, норматива оплаты труда при подготовке спортсменов, спортсменов-инструкторов, спортсменов-ведущих, с которыми заключены трудовые договоры, и норматива оплаты труда за подготовку спортсменов высокого класса.

7.9. Расчет оклада (должностного оклада) работников спорта по должностям, не включенным в ПКГ, производится исходя из базового оклада, установленного по должностям, не включенным в ПКГ, и повышающего коэффициента, учитывающего уровень профессиональной подготовленности, знаний, навыков работников спорта.

7.10. Нормативы оплаты труда, указанные в подпунктах 7.5, 7.6 и 7.8 настоящих Общих требований, и критерии для установления размеров указанных в подпунктах 7.7 и 7.9 настоящих Общих требований повышающих коэффициентов, учитывающих уровень профессиональной подготовленности, знаний и навыков, устанавливаются в Положении об оплате труда.

8. Раздел "Порядок и условия установления выплат компенсационного характера" включает виды, размеры и порядок применения выплат компенсационного характера.

8.1. К выплатам компенсационного характера работникам учреждений относятся:

1) выплаты работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет четыре процента оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размер повышения оплаты труда работников учреждений, занятых на работах с вредными условиями труда (3 класс), устанавливается по следующей шкале:

подкласс 3.1 – четыре процента оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.2 – до шести процентов оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.3 – до восьми процентов оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.4 – до 10 процентов (включительно) оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Повышение оплаты труда для работников учреждений, занятых на работах с опасными условиями труда (4 класс), устанавливается в размере 24 процентов оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

В случае если отраслевым (межотраслевым) соглашением повышение оплаты труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установлено в большем размере, то размер данного повышения оплаты труда устанавливается в размерах, определенных отраслевым (межотраслевым) соглашением.

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу настоящих Общих требований при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью установления класса (подкласса) условий труда на рабочих местах и оснований применения выплаты компенсационного характера.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то указанная выплата не производится;

2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных [при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных].

Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнения обязанностей временно отсутствующего работника учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы производится за выполнение работы по вакантной должности в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника учреждения, которому производится доплата, за счет и в пределах фонда оплаты труда по указанной вакантной должности.

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника учреждения производится в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада) временно отсутствующего работника учреждения.

Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в следующих размерах:

работникам учреждения, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, – в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам учреждения, получающим оклад (должностной оклад), – в размере одинарной дневной или часовой ставки [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 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.

Оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет от 20 до 40 процентов оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

Размер (фиксированный или предельный) повышения оплаты труда (доплат, надбавок, коэффициентов и тому подобное) при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, и условия установления такого повышения определяются в Положении об оплате труда;

3) выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

Выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливаются в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

8.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), не образуют новый оклад (должностной оклад) и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера, если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, законодательством Волгоградской области.

8.3. Определение конкретных размеров соответствующих выплат компенсационного характера осуществляется учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

8.4. Конкретные виды выплат компенсационного характера из числа предусмотренных подпунктом 8.1 настоящих Общих требований, размеры (фиксированные или предельные) и порядок их применения устанавливаются в Положении об оплате труда.

9. Раздел "Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера" включает виды, размеры и порядок применения выплат стимулирующего характера.

9.1. К выплатам стимулирующего характера работникам учреждений относятся:

1) надбавка за интенсивность.

Надбавка за интенсивность устанавливается к окладам (должностным окладам) тренеров-преподавателей, работников спорта и спортсменов по должностям, включенным в ПКГ.

Решение об установлении надбавки за интенсивность к окладу (должностному окладу) и ее размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника учреждения.

Надбавка за интенсивность устанавливается в размере, не превышающем 250 процентов оклада (должностного оклада) в месяц.

Надбавка за интенсивность устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Критерии и (или) целевые показатели для установления надбавки за интенсивность указанным работникам устанавливаются в Положении об оплате труда;

2) надбавка за общий трудовой стаж.

Работникам учреждений устанавливается надбавка за общий трудовой стаж в процентном отношении к окладу (должностному окладу) в следующих размерах:

от 1 года до 3 лет – 10 процентов оклада (должностного оклада) в месяц;

свыше 3 до 5 лет – 15 процентов оклада (должностного оклада) в месяц;

свыше 5 до 10 лет – 20 процентов оклада (должностного оклада) в месяц;

свыше 10 до 15 лет – 25 процентов оклада (должностного оклада) в месяц;

свыше 15 лет – 30 процентов оклада (должностного оклада) в месяц;

3) надбавка молодым специалистам.

Молодым специалистам, занимающим должности тренеров-преподавателей и работников спорта по должностям, включенным в ПКГ, устанавливается ежемесячная надбавка к окладу (должностному окладу) в размере до 15 процентов оклада (должностного оклада) в течение трех лет со дня заключения трудового договора.

Под молодым специалистом понимается гражданин Российской Федерации не старше 35 лет, окончивший образовательную организацию высшего образования или профессиональную образовательную организацию и заключивший трудовой договор с учреждением в течение трех месяцев после окончания образовательной организации;

4) надбавка за почетные спортивные звания, государственные награды, ведомственные почетные знаки и медали.

Размер надбавки за почетные спортивные звания, государственные награды, ведомственные почетные знаки и медали устанавливается в размере до 50 процентов оклада (должностного оклада) в месяц.

При наличии нескольких оснований для установления надбавки за почетные спортивные звания, государственные награды, ведомственные почетные знаки и медали стимулирующая выплата определяется по одному основанию, имеющему большее значение;

5) надбавка за квалификацию.

Надбавка за квалификацию устанавливается к окладам (должностным окладам) тренеров-преподавателей, работников спорта и спортсменов по должностям, включенным в ПКГ.

Размер надбавки за квалификацию для тренеров-преподавателей и работников спорта по должностям, включенным в ПКГ, устанавливается в размере до 50 процентов оклада (должностного оклада) в месяц с учетом присвоенной квалификационной категории.

Размер надбавки за квалификацию для спортсменов по должностям, включенным в ПКГ, устанавливается в размере до 250 процентов оклада (должностного оклада) в месяц, установленных для указанных должностей в зависимости от спортивного звания, спортивного разряда;

6) надбавка за специфику учреждения.

Надбавка за специфику учреждения устанавливается к окладу (должностному окладу) с учетом особенностей деятельности учреждения:

работникам спорта по должностям, включенным в ПКГ, и тренерам-преподавателям спортивных школ олимпийского резерва, специализированных детско-юношеских спортивных школ олимпийского резерва, имеющих право в соответствии с законодательством Российской Федерации использовать в своем наименовании слова "Олимпийский", "Olympic" и образованные на их основе слова и словосочетания, размер надбавки устанавливается в размере до 15 процентов оклада (должностного оклада) в месяц;

работникам спорта по должностям, включенным в ПКГ, осуществляющим непосредственную работу с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья, размер надбавки устанавливается в размере до 20 процентов оклада (должностного оклада) в месяц;

7) премиальные выплаты:

а) премия по итогам работы за месяц, за квартал, за год (далее именуется – премия по итогам работы).

Премии по итогам работы устанавливаются к окладам (должностным окладам) тренеров-преподавателей, работников спорта и спортсменов по должностям, включенным в ПКГ.

Общий размер указанных премий по итогам работы не должен превышать 300 процентов оклада (должностного оклада) в расчете на год.

Критерии и (или) целевые показатели для установления размера премии по итогам работы за месяц, за квартал, за год устанавливаются в Положении об оплате труда;

б) премия за результативное участие в соревнованиях и результативную подготовку к участию в соревнованиях (далее именуется – премия за результативность).

Премия за результативность устанавливается к окладам (должностным окладам) работников спорта и спортсменов по должностям, не включенным в ПКГ.

Размер премии за результативность не может превышать 200 процентов оклада (должностного оклада).

Критерии и (или) целевые показатели для установления размера премии за результативность устанавливаются в Положении об оплате труда;

в) единовременная премия [за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли и в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и каждые пять лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию].

Единовременная премия устанавливается в размере до 100 процентов оклада (должностного оклада).

9.2. Конкретные виды выплат стимулирующего характера из числа предусмотренных подпунктом 9.1 настоящих Общих требований, размеры (фиксированные или предельные) и порядок их применения устанавливаются в Положении об оплате труда.

9.3. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад) и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

9.4. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и об установлении их конкретных размеров принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

10. Раздел "Другие вопросы оплаты труда" регулирует вопросы оказания работникам учреждений материальной помощи из фонда оплаты труда, установление доплаты до минимального размера оплаты труда, установление сдельных систем оплаты труда работников учреждений и другие вопросы.

10.1. Из фонда оплаты труда учреждения работникам учреждения может предоставляться материальная помощь в порядке и на условиях, определенных локальным нормативным актом учреждения и (или) коллективным договором.

Размер материальной помощи работникам учреждения не должен превышать 200 процентов оклада (должностного оклада) в расчете на год.