



# ПРАВИТЕЛЬСТВО САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 07.11.2019 № 801

Об оплате труда работников государственного автономного учреждения Самарской области «Самара Арена»

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации и статьей 11 Закона Самарской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области» в целях регулирования оплаты труда работников государственных учреждений Самарской области, находящихся в ведении министерства спорта Самарской области, Правительство Самарской области **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить прилагаемые:

Положение об оплате труда работников государственного автономного учреждения Самарской области «Самара Арена»;

должностные оклады (оклады) работников государственного автономного учреждения Самарской области «Самара Арена».

2. Установить, что размеры должностных окладов (окладов) работников государственного автономного учреждения Самарской области «Самара Арена» индексируются в сроки и размерах, которые устанавливаются Правительством Самарской области.

3. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на министерство спорта Самарской области.

010580

4. Опубликовать настоящее постановление в средствах массовой информации.

5. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 1 октября 2019 года.

И.о. первого  
вице-губернатора –  
председателя Правительства  
Самарской области



А.Б.Фетисов

УТВЕРЖДЕНО  
постановлением Правительства  
Самарской области  
от 04.11.2019 № 801

ПОЛОЖЕНИЕ  
об оплате труда работников государственного автономного учреждения  
Самарской области «Самара Арена»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Законом Самарской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области» и регулирует порядок оплаты труда работников государственного автономного учреждения Самарской области «Самара Арена» (далее – Учреждение), в том числе определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждения за счет средств бюджета Самарской области и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, и установления размеров окладов (должностных окладов), а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. Заработная плата работников Учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, объема, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

доплата за работу в ночное время;

доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплата за сверхурочную работу;  
доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;  
доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;  
доплата за совмещение профессий (должностей).

1.4. К выплатам стимулирующего характера относятся:

ежемесячная надбавка за выслугу лет;  
ежемесячная надбавка за напряженность и специальный режим работы;  
ежемесячная надбавка за классность водителю автомобиля;  
премия по итогам работы за месяц (год);  
единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;  
единовременная премия.

1.5. Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливаются директором Учреждения.

1.6. Месячная заработная плата работников Учреждения, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Месячная заработная плата работников Учреждения, работающих в режиме неполного рабочего времени, по совместительству либо на неполную ставку, не может быть ниже части минимального размера оплаты труда, исчисленной пропорционально отработанному времени.

## 2. Формирование фонда оплаты труда работников Учреждения

2.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания из областного бюджета, а также средств, полученных Учреждением от приносящей доход деятельности.

Порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждения за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания из областного бюджета и условия установления выплат стимулирующего характера и оказания материальной помощи работникам Учреждения устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом Учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

2.2. Экономия по фонду оплаты труда направляется на осуществление выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также на оказание материальной помощи работникам Учреждения.

2.3. Средства, поступающие от приносящей доход деятельности Учреждения, могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера и оказание материальной помощи работникам Учреждения.

Порядок и условия распределения средств от приносящей доход деятельности Учреждения, направляемых на формирование фонда оплаты труда работников Учреждения, а также порядок и условия установления выплат стимулирующего характера и оказания материальной помощи работникам Учреждения устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом Учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

### 3. Выплаты компенсационного характера

3.1. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, работникам Учреждения производятся выплаты компенсационного характера.

3.2. Размер и условия назначения выплат компенсационного характера, установленных пунктом 1.3 настоящего Положения, определяются коллективным договором, локальным нормативным актом Учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными

правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

3.3. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда.

Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в размере не менее 4 процентов от должностного оклада (оклада) и осуществляется за время фактической работы на соответствующем рабочем месте. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

Перечень должностей (профессий) работников Учреждения, которым устанавливается доплата за вредные и (или) опасные условия труда к должностному окладу (окладу), утверждается директором Учреждения.

3.4. Доплата за работу в ночное время устанавливается в размере 20 процентов часовой ставки за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

3.5. Оплата за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

Если сверхурочная работа производилась во вредных и (или) опасных условиях труда, то, помимо оплаты за сверхурочную работу, производится доплата за каждый час работы во вредных и (или) опасных условиях труда.

Доплата за сверхурочную работу во вредных и (или) опасных условиях труда осуществляется с учетом соблюдения положений пункта 3.3 настоящего Положения.

3.6. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

3.7. Размеры доплат за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором,

совмещение профессий (должностей) устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статьи 60.2, 151 ТК РФ).

3.8. Размеры часовой ставки при расчете оплаты за работу в ночное время, доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда при сверхурочной работе, оплаты за сверхурочную работу и минимальный размер часовой ставки при расчете оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяется путем деления должностного оклада (оклада) по занимаемой должности (профессии) на среднемесячную норму рабочего времени в соответствующем году. Среднемесячная норма рабочего времени определяется путем деления нормы рабочего времени по производственному календарю на 12 (количество месяцев).

Конкретный размер часовой ставки при расчете оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом Учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

#### 4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. В целях стимулирования достижения качественных результатов труда, повышения ответственности и материальной заинтересованности работников Учреждения им могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера в пределах предусмотренного на соответствующий календарный год фонда оплаты труда Учреждения, формируемого за счет средств областного бюджета и средств, полученных Учреждением от приносящей доход деятельности.

4.2. Размер выплат стимулирующего характера, критерии и условия их предоставления определяются коллективным договором, локальным нормативным актом Учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

4.3. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам Учреждения в процентах к должностному окладу (окладу) в следующих размерах:

при стаже работы от 1 года до 3 лет – 10 процентов от должностного оклада (оклада);

при стаже работы от 3 до 5 лет – 15 процентов от должностного оклада (оклада);

при стаже работы от 5 до 10 лет – 20 процентов от должностного оклада (оклада);

при стаже работы от 10 до 15 лет – 25 процентов от должностного оклада (оклада);

при стаже работы свыше 15 лет – 30 процентов от должностного оклада (оклада).

В стаж работы, дающий право на установление и выплату ежемесячной надбавки за выслугу лет, включаются периоды работы как по основной работе, так и периоды работы по совместительству в учреждениях и организациях, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта, независимо от форм собственности и ведомственной подчиненности, а также в органах исполнительной власти (государственных органах) Самарской области, органах местного самоуправления Самарской области.

На основании решения директора Учреждения в стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, могут засчитываться периоды замещения отдельных должностей руководителей, специалистов и служащих, а также периоды работы по профессиям рабочих, опыт и знания работы по которым необходимы работнику для выполнения обязанностей по занимаемой должности (профессии). Периоды работы в указанных должностях (профессиях) в совокупности не должны превышать 5 лет.

Основным документом для определения стажа работы, в соответствии с которым устанавливается размер ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. Для подтверждения стажа работы могут быть представлены и иные документы соответствующих государственных органов, архивных учреждений, установленные законодательством Российской Федерации.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет работникам Учреждения устанавливается со дня возникновения у работников права на получение этой выплаты либо со дня представления соответствующих документов и выплачивается одновременно с должностным окладом (окладом) в порядке, установленном действующим законодательством.

4.4. Работникам Учреждения может устанавливаться ежемесячная надбавка за напряженность и специальный режим работы. Ежемесячная надбавка за напряженность и специальный режим работы устанавливается приказами директора Учреждения сроком не более чем на один календарный год и выплачивается с даты, установленной приказами.

Размер ежемесячной надбавки за напряженность и специальный режим работы устанавливается в процентах к должностному окладу (окладу).

Порядок и условия выплаты ежемесячной надбавки за напряженность и специальный режим работы устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актам Учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

В течение календарного года размер ежемесячной надбавки за напряженность и специальный режим работы работникам Учреждения может быть увеличен (снижен) или ее выплата прекращена полностью в зависимости от изменения показателей и условий работы в порядке, установленном трудовым законодательством. Ежемесячная надбавка за напряженность и специальный режим работы выплачивается одновременно с должностным окладом (окладом) в порядке, установленном действующим законодательством.

4.5. Водителю автомобиля устанавливается ежемесячная надбавка за классность:

за 1 класс – 25 процентов от оклада;

за 2 класс – 10 процентов от оклада.

Ежемесячная надбавка за классность водителю автомобиля выплачивается одновременно с окладом в порядке, установленном действующим законодательством.

4.6. По результатам работы может производиться премирование работников Учреждения в целях их материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых работ, уровня ответственности за порученную работу, своевременного и добросовестного исполнения своих трудовых обязанностей.

Работникам Учреждения могут выплачиваться следующие виды премий:  
по итогам работы за месяц (год);  
единовременная премия.

Порядок, условия и показатели премирования работников Учреждения устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом Учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

Основанием для начисления премий по итогам работы за месяц (год), единовременной премии работникам Учреждений является приказ директора Учреждения. Премия по итогам работы за месяц (год) и единовременная премия начисляются на должностной оклад (оклад) без учета доплат и надбавок и максимальным размером не ограничиваются.

Работникам Учреждения, проработавшим неполный период (месяц, год), выплата премии по итогам работы производится за фактически отработанное время в соответствующем периоде.

4.7. Работникам Учреждения выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (далее – единовременная выплата) один раз в год в размере одного должностного

оклада (оклада). Основанием для единовременной выплаты является заявление работника Учреждения.

При разделении ежегодного оплачиваемого отпуска на несколько частей единовременная выплата производится один раз.

В случае если по каким-либо причинам в текущем календарном году ежегодный оплачиваемый отпуск работнику Учреждения не был предоставлен и (или) единовременная выплата не была произведена, то указанная выплата производится по заявлению работника Учреждения в конце текущего календарного года.

Работникам Учреждения, проработавшим неполный календарный год и не использовавшим право на ежегодный оплачиваемый отпуск, единовременная выплата производится пропорционально числу отработанных полных календарных месяцев в текущем календарном году.

При увольнении работника Учреждения, проработавшего неполный календарный год и не использовавшего право на ежегодный оплачиваемый отпуск, единовременная выплата производится пропорционально числу отработанных полных календарных месяцев в текущем календарном году.

Размер единовременной выплаты во всех случаях определяется исходя из должностного оклада (оклада), установленного на день выплаты.

## 5. Условия оплаты труда директора, заместителей директора и главного бухгалтера Учреждения

5.1. Оплата труда директора, заместителей директора и главного бухгалтера Учреждения осуществляется в соответствии с действующим трудовым законодательством и настоящим Положением.

5.2. Условия оплаты труда директора Учреждения устанавливаются трудовым договором, оформленным в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального)

учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации.

5.3. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10 – 20 процентов ниже должностного оклада директора Учреждения.

Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются работодателем.

5.4. С учетом условий труда директору, заместителям директора и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

5.5. Выплаты стимулирующего характера директору, заместителям директора и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

5.6. Директору, заместителям директора и главному бухгалтеру Учреждения может быть выплачена материальная помощь в порядке, предусмотренном разделом 6 настоящего Положения.

5.7. Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, материальной помощи директору, заместителям директора и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются работодателем.

5.8. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора и среднемесячной заработной платы работников Учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год (далее – предельный уровень), устанавливается в кратности 3.

5.9. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей директора, главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за

календарный год (далее – предельный уровень), устанавливается в кратности 2,8.

Среднемесячная заработная плата директора, заместителей директора, главного бухгалтера Учреждения и среднемесячная заработная плата работников Учреждения в целях определения предельного уровня рассчитываются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

5.10. Порядок размещения информации о среднемесячной заработной плате директора, заместителей директора и главного бухгалтера Учреждения устанавливается министерством спорта Самарской области.

## 6. Порядок выплаты материальной помощи

6.1. Работникам Учреждения может быть выплачена материальная помощь за счет средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда, формируемого за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, а также средств, полученных Учреждением от приносящей доход деятельности.

6.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

длительное заболевание работника, необходимость дорогостоящего лечения (перечень дорогостоящих видов лечения утверждается постановлением Правительства Российской Федерации);

смерть близких родственников (родителей, супруга, детей);

рождение ребенка;

бракосочетание;

землетрясение, наводнение, пожар и другие обстоятельства, повлекшие за собой причинение вреда здоровью и утрату имущества.

6.3. Основанием для рассмотрения вопроса о предоставлении материальной помощи является личное заявление работника Учреждения с приложением подтверждающих документов.

6.4. Решение о выплате материальной помощи работникам Учреждения и ее конкретном размере принимается работодателем.

6.5. Материальная помощь не учитывается для расчета среднего заработка.

УТВЕРЖДЕНЫ  
постановлением Правительства  
Самарской области  
от 07.11.2019 № 801

Должностные оклады (оклады)  
работников государственного автономного учреждения Самарской области  
«Самара Арена»

1. Должностные оклады руководителя, заместителей руководителя,  
главного бухгалтера

Наименование должности	Должностной оклад, рублей
Директор	21 524
Заместитель директора	19 372
Главный бухгалтер	17 219

2. Должностные оклады (оклады) работников по должностям  
(профессиям), отнесенным к профессиональным квалификационным  
группам

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностной оклад, рублей
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня	1	Делопроизводитель	8 795

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностной оклад, рублей
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	1	Администратор, секретарь руководителя, диспетчер	9 194
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	2	Заведующий складом, заведующий бюро пропусков	9 270
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	4	Механик	9 464
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	1	Бухгалтер, экономист, юрист-консультант, инженер, инженер-программист (программист), менеджер, менеджер по связям с общественностью	11 140
	5	Заместитель главного бухгалтера	13 328
Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня	2	Главный диспетчер, главный энергетик	13 928
Должности работников сельского хозяйства третьего уровня	1	Агроном	11 140
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	1	Грузчик	7 300
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	1	Водитель автомобиля	8 700

3. Должностные оклады (оклады) работников по должностям (профессиям), не отнесенным к профессиональным квалификационным группам

Наименование должности	Должностной оклад, рублей
Начальник объекта	13 628
Главный инженер	13 928
Начальник отдела	13 628
Специалист по охране труда	11 140
Специалист по кадровому делопроизводству	10 160
Инженер по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям	11 140
Контролер-ревизор	9 270
Специалист по закупкам	9 270
Контрактный управляющий	11 140
Оператор видеонаблюдения	7 840