

СОГЛАСОВАНО

Министр физической культуры и
спорта Ставропольского края


А.В. Толбатов

« 01 » июля 2021 г.

УТВЕРЖДЕНО

приказом государственного бюджетного
учреждения Ставропольского края
«Централизованная бухгалтерия отрасли
физической культуры и спорта»


О.Н. Захарченко

от 01 июля 2021 г. № 46/01-03

СОГЛАСОВАНО

Представитель работников государ-
ственного бюджетного учреждения
Ставропольского края «Централизо-
ванная бухгалтерия отрасли физиче-
ской культуры и спорта»


Ю.А. Панасенко

01 июля 2021 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Ставро-
польского края «Централизованная бухгалтерия отрасли физической культуры и
спорта»

1. Общие положения.

1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Ставропольского края «Централизованная бухгалтерия отрасли физической культуры и спорта» (далее – учреждение), подведомственного министерству физической культуры и спорта Ставропольского края, разработано в соответствии Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ) и Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2021 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29 декабря 2020 г. протокол № 13, постановлением Правительства Ставропольского края от 20 августа 2008 г. № 128-п «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ставропольского края», Трехсторонним отраслевым соглашением по организациям сферы физической культуры и спорта Российской Федерации на 2019 - 2021 годы между Министерством спорта Российской Федерации и

Общественной организацией «Общероссийский профессиональный союз работников физической культуры, спорта и туризма Российской Федерации» на федеральном уровне от 10 октября 2019 г. и приказом министерства физической культуры и спорта Ставропольского края от 26 декабря 2019 г. № 1501/01-01 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений, подведомственных министерству физической культуры и спорта Ставропольского края» (далее соответственно – Положение, учреждение, министерство) и определяет порядок формирования системы оплаты труда работников учреждения.

Установление и изменение (совершенствование) систем оплаты труда работников учреждения осуществляется с учетом:

а) реализации указов Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01 июня 2012 г. № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы» и от 28 декабря 2012 г. № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей», в части оплаты труда работников бюджетной сферы в 2014 году, положений Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р;

б) создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

в) обеспечения достигнутого уровня оплаты труда, в том числе по отдельным категориям работников (определяется на основе статистических данных Федеральной службы государственной статистики);

г) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

д) совершенствования структуры заработной платы, в том числе порядка установления должностных окладов, для ее оптимизации с учетом задач кадрового обеспечения учреждений и стимулирования работников к повышению результатов труда, рекомендаций соответствующих федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих управление в соответствующих видах деятельности;

е) повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

ж) выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не

ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также за выполнение работ в выходные и нерабочие праздничные дни с учетом выводов, изложенных в постановлении Конституционного Суда Российской Федерации от 28 июня 2018 г. № 26-П;

з) фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

и) мнения соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации, соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) или иного представительного органа работников учреждения;

к) порядка аттестации работников государственных учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

л) систем нормирования труда, определяемых работодателем (государственным учреждением) с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников учреждения и (или) устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

м) установления стимулирующих выплат молодым специалистам (под которыми понимаются работники в возрасте до 35 лет, получившие среднее профессиональное или высшее образование при первичном трудоустройстве по специальности в учреждении).

2. Основные принципы

В соответствии со статьей 129 ТК РФ определяется, что заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты). Гарантированными являются тарифная часть и компенсационные выплаты, а стимулирующие - переменная часть, зависящая от результатов.

При установлении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учреждением учитываются следующие основные принципы:

размер вознаграждения работника определяются на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

принятие решений о выплатах и их размерах должно осуществляться комиссией с участием органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников учреждения (принцип прозрачности).

3. Формирование фонда оплаты труда

Настоящим Положением учитываются следующие подходы к формированию фонда оплаты труда работников учреждения:

1) формирование фонда оплаты труда осуществляется за счет средств бюджета Ставропольского края и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

2) фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год;

3) в структуру фонда оплаты труда включаются три основных составляющих:

1. Размер должностного оклада.

2. Выплаты стимулирующего характера.

3. Выплаты компенсационного характера;

4) экономия средств по фонду оплаты труда, образовавшаяся в ходе исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения, направляется на стимулирующие выплаты, выплату материальной помощи в соответствии с коллективным договором и локальными нормативными актами учреждения;

5) на выплаты стимулирующего характера направляется (резервируется) не менее 30% фонда оплаты труда.

В случае если месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, то указанному работнику производится выплата заработной платы не ниже минимального раз-

мера оплаты труда. В соответствии со статьей 37 Конституции Российской Федерации каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;

б) оплата труда работников, занятых по совместительству, а также 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;

7) для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение может привлекать помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

8) увеличение (индексация), должностных окладов работников учреждения производится в соответствии с локальными нормативными актами учреждения.

4. Расчет размера заработной платы работников

4.1. Размеры должностных окладов.

Под должностным окладом понимается фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Размеры должностных окладов работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения (коллективным договором и локальными нормативными актами) на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации работников учреждения, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и согласовывается с учредителем.

4.2. Должностные оклады работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

Должностные оклады по профессиональным квалификационным группам должностей специалистов, служащих и рабочих учреждения

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»:

Квалификационные уровни	Наименование должности специалистов, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; уборщик территорий	4319
2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший»	4339

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»:

Квалификационные уровни	Должности специалистов, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля	5278

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»:

Квалификационные уровни	Должности специалистов, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	делопроизводитель; секретарь	3898
2 квалификационный уровень	должности первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	4319

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»:

Квалификационные уровни	Должности специалистов, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	инспектор по кадрам; секретарь руководителя; техник по защите информации; техник-программист	5278

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»:

Квалификационные уровни	Должности специалистов, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	бухгалтер; инженер по нормированию труда; инженер-программист (программист); специалист по защите информации; специалист по кадрам; экономист; юрисконсульт	6005
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	6185

3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	6304
4 квалификационный уровень	должности первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	6607
5 квалификационный уровень	главные специалисты: в отделах, отделениях; заместитель главного бухгалтера	6715

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	начальник отдела	6855

Профессиональные квалификационные группы «Должностей работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах»

Профессиональная квалификационная группа второго уровня:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, руб.
2 квалификационный уровень	инструктор гражданской обороны; специалист (ведущий специалист) гражданской обороны	6005

Размеры должностных окладов увеличиваются (индексируются) в соответствии с порядком, установленным трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Указанные выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда (средств на оплату труда), предусмотренных в планах финансово-хозяйственной деятельности (далее - ФХД) учреждения - за счет субсидий из бюджета Ставропольского края, предоставленных на выполнение учреждением государственно-го задания, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

5. Стимулирующие выплаты

5.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплата молодым специалистам;
- выплата за качество выполняемых работ;
- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за профессиональный стаж работы (выслугу лет);
- премиальные выплаты: по итогам работы, за выполнение особо важных заданий, к юбилейным датам работникам учреждения, достигшим 50, 55, 60 или 65 лет, к профессиональным и государственным праздникам.

5.2. Стимулирующая выплата молодым специалистам устанавливается специалистам в возрасте до 35 лет в течение 3 первых лет работы в учреждении, если они отвечают одновременно следующим требованиям:

- получили впервые высшее или среднее профессиональное образование, соответствующее должности, независимо от формы получения образования, и приступили к работе по специальности не позднее 3 месяцев после получения соответствующего диплома государственного образца;

- состоят в трудовых отношениях с учреждением на постоянной основе, при условии работы с нагрузкой не менее чем на одну ставку.

Размер стимулирующей выплаты молодым специалистам составляет 50 % к должностному окладу молодого специалиста, трудовой стаж которого не превышает 3 лет. Данная выплата устанавливается руководителем учреждения при приеме на работу молодого специалиста, путем издания соответствующего распорядительного акта и выплачивается ежемесячно в течение 3 первых лет работы в учреждении.

5.3. Выплата за качество выполняемых работ выплачивается к должностному окладу работнику по результатам оценки его деятельности по показателям и критериям с учетом сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Критерии и показатели для стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ утверждаются руководителем учреждения и согласовываются с

первичной профсоюзной организацией или иным представительным органом работников.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается ежемесячно и производится работникам учреждения ежемесячно.

Решение об установлении выплаты за качество выполняемых работ и ее размерах принимается руководителем учреждения на основании решения созданной в учреждении комиссии по установлению стимулирующих выплат персонально в отношении каждого работника с учетом мнения соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации, соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) или иного представительного органа работников учреждения, в соответствии с Перечнем критериев и показателей для распределения выплат стимулирующего характера, утверждаемым руководителем учреждения.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в процентном отношении от должностного оклада работника учреждения и не может превышать 3-кратного размера должностного оклада.

5.4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в целях мотивации, повышения результативности и оперативности деятельности работников учреждения, с учетом профессиональной подготовки, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и использования в работе новых методов и технологий.

Решение об установлении выплаты за интенсивность и высокие результаты работы и ее размерах принимается руководителем учреждения на основании решения созданной в учреждении комиссии по установлению стимулирующих выплат персонально в отношении каждого работника с учетом мнения соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации, соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) или иного представительного органа работников учреждения, в соответствии с Перечнем критериев и показателей для распределения выплат стимулирующего характера, утверждаемым руководителем учреждения.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентном отношении от должностного оклада работника учреждения и не может превышать размера 1 (одного) должностного оклада.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на срок до одного года, конкретный период утверждается локальным нормативным актом учреждения на основании решения созданной в учреждении комиссии по установлению стимулирующих выплат с учетом мнения соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации, соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) или иного представительного органа работников учреждения.

5.5. Выплата за профессиональный стаж работы (выслугу лет)

устанавливается в целях укрепления кадрового состава учреждения, сохранения преемственности в соответствии с Порядком исчисления профессионального стажа работы (выслуги лет), утверждаемым руководителем учреждения, дающего право на получение ежемесячной стимулирующей выплаты к должностному окладу за стаж профессиональной работы (выслугу лет) работникам учреждения.

Размер ежемесячной выплаты стимулирующего характера за профессиональный стаж работы (выслугу лет) устанавливается в процентах от должностного оклада в следующих размерах:

Показатель	Размеры стимулирующей выплаты в процентах к должностному окладу
Стаж работы от 5 до 10 лет	5
Стаж работы от 10 до 15 лет	10
Стаж работы от 15 до 20 лет	15
Стаж работы от 20 до 25 лет	20
Стаж работы от 25 до 30 лет	25
Стаж работы свыше 30 лет	30

5.6. Премияльные выплаты: по итогам работы, за выполнение особо важных заданий, к юбилейным датам работникам учреждения, достигшим 50, 55, 60 или 65 лет, к профессиональным и государственным праздникам, производятся с целью поощрения работников учреждения.

Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются за определенный период (месяц, квартал, год) и основные результаты деятельности по итогам работы на основании распорядительного акта руководителя учреждения.

Премияльные выплаты за выполнение особо важных заданий производятся в целях поощрения работников учреждения за выполнение в кратчайшие сроки и с высоким результатом особо важных, срочных, внеплановых, непредвиденных заданий и поручений руководителя учреждения.

Премияльные выплаты к юбилейным датам работникам учреждения, достигшим 50, 55, 60 или 65 лет производятся по ходатайству работника учреждения, ответственного за кадровое обеспечение деятельности учреждения, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного выборного представительного органа работников учреждения. Решение о выплатах к юбилейным датам утверждается руководителем учреждения путем издания распорядительного акта.

Премияльные выплаты к профессиональным и государственным праздникам производятся по ходатайству выборного органа первичной профсоюзной организации или иного выборного представительного органа работников учреждения. Решение о выплатах к профессиональным и государственным праздни-

кам утверждается руководителем учреждения путем издания распорядительного акта.

Порядок и условия осуществления премиальных устанавливаются руководителем учреждения по решению созданной в учреждении комиссии по установлению стимулирующих выплат персонально в отношении каждого работника, в соответствии с локальным нормативным актом учреждения в пределах выделенных субсидий на выполнение государственного задания на оказание государственных услуг (работ), а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Премиальные выплаты осуществляются за счет и в пределах экономии средств, предусмотренных на оплату труда в учреждении на текущий год, при этом все расходы на оплату труда не должны превышать утвержденные показатели плана ФХД учреждения.

6. Выплаты компенсационного характера

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам по соответствующим профессиональным группам в процентах от должностного оклада, установленного работнику, за исполнение им должностных обязанностей за календарный месяц, а в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, – в процентах от заработной платы работника, если иное не установлено трудовым законодательством.

Работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии со статьями 149 – 154 ТК РФ.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников учреждения, устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам работников или абсолютных размерах в соответствии с видами выплат компенсационного характера, в пределах фонда заработной платы, если иное не установлено действующим законодательством Российской Федерации и законодательством Ставропольского края.

К выплатам компенсационного характера относятся:

6.1. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответ-

ствии со статьей 147 ТК РФ.

При этом учреждение принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

6.2. Выплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются работникам учреждения в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

7. Системы оплаты труда заместителя руководителя и главного бухгалтера

7.1. Заработная плата заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Должностной оклад заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения устанавливается на 10 – 30 % ниже должностного оклада руководителя учреждения. Условия оплаты труда указанных работников устанавливаются трудовыми договорами в соответствии с коллективными договорами, локальными актами учреждения.

7.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются заместителю руководителя учреждения и главному бухгалтеру учреждения в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права. Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя учреждения и главному бухгалтеру учреждения устанавливается с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителем учреждения.

7.4. Заместителю руководителя учреждения и главному бухгалтеру учреждения производятся следующие выплаты стимулирующего характера:

- за профессиональный стаж работы (выслугу лет);
- за качество выполняемых работ в размере до 2-кратного размера должностного оклада;
- за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты.

7.5. Премиальные выплаты заместителю руководителя учреждения и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются руководителем учреждения по решению созданной в учреждении комиссии по установлению стимулирующих выплат в соответствии с локальным нормативным актом учреждения.

7.6. Размеры выплат стимулирующего характера заместителю руководителя учреждения и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются распорядительным актом руководителя учреждения, на основании решения созданной в учреждении комиссии по установлению стимулирующих выплат в соответствии с Перечнем критериев и показателей для распределения выплат стимулирующего характера, утверждаемым руководителем учреждения.

Указанные выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда (средств на оплату труда), предусмотренных в плане ФХД учреждения - за счет субсидий из бюджета Ставропольского края, предоставленных на выполнение учреждением государственного задания, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

ого
рая
сли

ко

о

ро-
ли

ого
ия
н-
из-
го
о-
лх
й-
е-
в-
м
лх
м
и
и