



УПРАВЛЕНИЕ ДЕЛАМИ
АДМИНИСТРАЦИИ ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

ПРИКАЗ

07 мая 2020 г.

№ 82

Волгоград

Об утверждении Положения об оплате труда работников государственного автономного учреждения Волгоградской области "Дирекция по эксплуатации стадиона "Волгоград Арена"

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Волгоградской области от 06 марта 2009 г. № 1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области", постановлением Администрации Волгоградской области от 19 января 2016 г. № 4-п "Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области" п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников государственного автономного учреждения Волгоградской области "Дирекция по эксплуатации стадиона "Волгоград Арена".
2. Настоящий приказ вступает в силу со дня его подписания и подлежит официальному опубликованию.

Управляющий делами



В.В.Андроник

УТВЕРЖДЕНО

приказом управления
делами Администрации
Волгоградской области

от 07 мая 2020 г. № 82

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников государственного автономного учреждения
Волгоградской области "Дирекция по эксплуатации стадиона
"Волгоград Арена"

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее именуется – Кодекс), Законом Волгоградской области от 06 марта 2009 г. № 1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области" (далее именуется – Закон № 1862-ОД), иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Волгоградской области, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников государственного автономного учреждения Волгоградской области "Дирекция по эксплуатации стадиона "Волгоград Арена" (далее именуется – Учреждение) и включает в себя:

основные условия оплаты труда работников Учреждения;

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера Учреждения;

другие вопросы оплаты труда.

1.3. Оплата труда работников Учреждения в текущем финансовом году осуществляется в пределах фонда оплаты труда.

Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год за счет средств областного бюджета и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности Учреждения, в соответствии с порядком, утвержденным правовым актом управления делами Администрации Волгоградской области (далее именуется – Управление делами, Учредитель), в соответствии с согласованным Учредителем штатным расписанием Учреждения.

1.4. Индексация заработной платы работников Учреждения осуществляется в соответствии с постановлением Администрации Волгоградской области в пределах средств, утвержденных законом Волгоградской области об областном бюджете.

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

1.5. Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.6. Месячная заработная плата работника Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

2. Основные условия оплаты труда работников Учреждения

2.1. Размеры базовых окладов работников Учреждения (за исключением руководителя Учреждения, заместителей руководителя Учреждения и главного бухгалтера Учреждения) устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к соответствующему квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы, утверждаемой федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, согласно приложению 1 к настоящему Положению.

2.2. Размеры базовых окладов работников Учреждения по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в зависимости от сложности труда в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

2.3. Конкретные размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются руководителем Учреждения с учетом:

размеров базовых окладов, установленных в приложениях 1, 2 к настоящему Положению;

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

2.4. Конкретный размер оклада (должностного оклада) по всем должностям, входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя Учреждения, заместителя руководителя Учреждения и главного бухгалтера Учреждения), не может быть ниже минимального размера оклада первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня", установленного Законом № 1862-ОД, и не может превышать указанный минимальный размер оклада более чем в пять раз, если иное

не предусмотрено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере, законами Волгоградской области и нормативными правовыми актами Администрации Волгоградской области.

Минимальный размер оклада 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 государственных учреждений Волгоградской области (в том числе указанной профессиональной квалификационной группы), проведенной после его установления.

2.5. Установление Учреждением по должностям (профессиям), входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров окладов (должностных окладов), а также установление диапазонов размеров окладов (должностных окладов) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям (профессиям) с равной сложностью труда не допускается.

2.6. В штатном расписании возможно применение наименования двойных должностей, профессий. При этом должностной оклад устанавливается по более высокому значению базового оклада.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам Учреждения (в том числе руководителю Учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру Учреждения) устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных [при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника 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];

выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

3.1.1. Выплаты работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

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

подкласс 3.1 – 4 процента оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.2 – до 6 процентов оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.3 – до 8 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, занятых на работах с опасными условиями труда (4-й 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, 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 настоящего Положения 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 признается безопасным, то указанная выплата не производится.

3.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника 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 Кодекса.

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

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или исполнением 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.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы производятся 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 работников Учреждения по указанной вакантной должности.

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

Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Кодекса.

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 Кодекса.

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

работникам, 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 выходной и нерабочий праздничный день включает также компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные системой оплаты труда работников Учреждения.

Оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии со статьей 154 Кодекса.

Работникам Учреждения за работу в ночное время (с 22 до 6 часов) производится повышение оплаты труда в размере 40 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

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

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

3.3. Определение конкретных размеров выплат компенсационного характера осуществляется Учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4. Порядок и условия применения выплат стимулирующего характера

4.1. Работникам Учреждения (за исключением руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера Учреждения) предусматриваются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за общий трудовой стаж (непрерывный трудовой стаж), стаж работы по специальности, выслугу лет;
- премиальные выплаты.

4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы – надбавка за интенсивность, которая устанавливается за:

выполнение работ высокой сложности, напряженности и интенсивности (систематическое выполнение неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания);

выполнение больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов (материальных, трудовых, временных и других);

использование в работе новых методов и технологий, которые существенно повышают результативность труда;

организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения;

знание и применение компьютерной техники;

владение навыками работы в прикладных программных продуктах и другое.

Надбавка за интенсивность устанавливается работнику на срок не более одного календарного года на условиях и в размерах, определенных локальным нормативным актом Учреждения и (или) коллективным договором, но не более 150 процентов оклада (должностного оклада) в месяц.

4.3. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается за:
высокий профессионализм, своевременное и качественное выполнение работ, выполнение работ в установленные сроки и графики;
показатели качества труда работника, приводящие к улучшению уставной деятельности Учреждения;
качественное и оперативное выполнение заданий руководства Учреждения.

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам Учреждения на срок не более одного календарного года на условиях и в размерах, определенных локальным нормативным актом Учреждения и (или) коллективным договором, но не более 100 процентов оклада (должностного оклада).

4.4. Работникам Учреждения устанавливается выплата за общий трудовой стаж в виде надбавки за общий трудовой стаж в процентах от оклада (должностного оклада) в месяц в следующих размерах:

при общем трудовом стаже от 3 до 8 лет – 10 процентов;
свыше 8 до 13 лет – 15 процентов;
свыше 13 до 18 лет – 20 процентов;
свыше 18 до 23 лет – 25 процентов;
свыше 23 лет – 30 процентов.

Под общим трудовым стажем понимается суммарная продолжительность трудовой и иной общественно полезной деятельности, а именно:

время работы как по основному месту работы, так и по совместительству;
время нахождения на военной службе.

Документами для определения стажа работы являются трудовая книжка, военный билет и иные документы.

4.5. К премиальным выплатам относятся:
премия по итогам работы (за квартал);
премия за выполнение особо важных и срочных работ;
единовременная премия (за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли, в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением).

4.5.1. Выплата премии по итогам работы (за квартал) работникам Учреждения осуществляется на условиях и в размерах, определенных локальным нормативным актом Учреждения и (или) коллективным договором.

Размер премии за квартал не должен превышать 75 процентов оклада (должностного оклада).

Выплата премии по итогам работы за квартал производится пропорционально отработанному времени работникам, проработавшим неполный расчетный период (квартал) вследствие:

принятия на работу или увольнения в течение календарного года;
временной нетрудоспособности;

нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, отпуске без сохранения заработной платы.

Работникам, имеющим неснятые дисциплинарные взыскания, а также работникам, уволенным по основаниям, предусмотренным пунктами 5–7, 11 части 1 статьи 81 Кодекса, премия по итогам квартала не выплачивается.

4.5.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников учреждения за выполнение работ, совершаемых безотлагательно, в короткий срок, работ, имеющих большое значение и заслуживающих особого внимания.

Общий размер премий за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов оклада (должностного оклада) в расчете на год.

4.5.3. 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 последующие пять лет); при увольнении в связи с уходом на пенсию; в связи с награждением] устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада).

4.6. Премирование работников производится на основании приказа руководителя Учреждения в соответствии с положением о премировании, которое утверждается руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников (при его наличии), либо коллективным договором (при его наличии).

4.7. Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются Учреждением по согласованию с Учредителем.

Срок, на который работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, основания для пересмотра установленных размеров выплат, порядок оценки критериев и (или) целевых показателей для установления выплат стимулирующего характера работникам определяются локальным нормативным актом Учреждения.

4.8. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается Учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.9. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу) или в абсолютном размере.

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

5. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, заместителя руководителя Учреждения и главного бухгалтера Учреждения

5.1. Заработная плата руководителя Учреждения, заместителей руководителя Учреждения и главного бухгалтера Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

5.3. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается Учредителем в соответствии с порядком установления должностных окладов руководителей государственных учреждений, подведомственных Управлению делами, утвержденным правовым актом Учредителя и согласованным с вице-губернатором – руководителем аппарата Губернатора Волгоградской области. Размер должностного оклада руководителя Учреждения не должен превышать предельный размер должностного оклада руководителя Учреждения, равный 95 процентам ежемесячного оклада руководителя органа исполнительной власти Волгоградской области по состоянию на 30 августа 2017 г., если иное не предусмотрено федеральными законами и иными правовыми актами Российской Федерации, законами Волгоградской области, правовыми актами Губернатора Волгоградской области и Администрации Волгоградской области.

Предельный размер должностного оклада руководителя Учреждения, установленный в соответствии с настоящим подпунктом, применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов) заработной платы работников Учреждения (в том числе руководителя Учреждения), проведенной после его установления.

Критериями и особенностями определения должностного оклада руководителя Учреждения являются штатная численность работников Учреждения, наличие обособленных подразделений, наличие помещений, совмещение одновременно функций (выполнение работы) по нескольким направлениям, участие в государственных программах Российской Федерации и Волгоградской области.

Конкретный размер должностного оклада руководителя Учреждения определяется трудовым договором, заключенным руководителем Учреждения с Учредителем.

5.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, заместителей руководителя Учреждения, главного бухгалтера Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя Учреждения, заместителей руководителя Учреждения, главного бухгалтера Учреждения) определяется в кратности, равной 5.

5.5. Размеры должностных окладов заместителей руководителя Учреждения, главного бухгалтера Учреждения устанавливаются исходя из распределения обязанностей, масштаба управления, сферы их деятельности и совмещения одновременно функций (выполнения работы) по нескольким направлениям. Размер должностного оклада первого заместителя руководителя Учреждения устанавливается на 15 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения, размер должностного оклада заместителей руководителя Учреждения устанавливается на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения, размер должностного оклада главного бухгалтера Учреждения – на 25 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

При установлении должностных окладов заместителей руководителя Учреждения, главного бухгалтера Учреждения их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Конкретный размер должностного оклада заместителя руководителя Учреждения, главного бухгалтера Учреждения устанавливается трудовыми договорами, заключенными между Учреждением и заместителем руководителя Учреждения, главным бухгалтером Учреждения соответственно.

5.6. Выплаты компенсационного характера руководителю Учреждения, заместителям руководителя Учреждения, главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

5.7. Руководителю Учреждения, заместителям руководителя Учреждения, главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

надбавка за общий трудовой стаж (непрерывный трудовой стаж), стаж работы по специальности, выслугу лет;

персональный повышающий коэффициент к должностному окладу; премиальные выплаты.

5.7.1. Надбавка за общий трудовой стаж устанавливается в порядке, предусмотренном пунктом 4.4 настоящего Положения.

5.7.2. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя Учреждения, заместителя руководителя Учреждения, главного бухгалтера Учреждения устанавливается с учетом уровня их профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу руководителя Учреждения и его размерах принимается Учредителем персонально в отношении конкретного руководителя Учреждения на срок один год.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу заместителей руководителя Учреждения, главного бухгалтера Учреждения и его размере принимается руководителем Учреждения.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу устанавливается в размере, не превышающим 200 процентов должностного оклада в месяц.

5.7.3 Определение размера премии по итогам работы (за квартал) руководителю Учреждения, заместителям руководителя Учреждения, главному бухгалтеру Учреждения осуществляется с учетом достижения следующих целевых показателей оценки эффективности работы для установления выплат стимулирующего характера:

обеспечение достоверности, сроков и порядка представления бухгалтерской отчетности;

обеспечение безопасности в процессе функционирования Учреждения;

организация размещения информации об Учреждении на официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети Интернет (www.bus.gov.ru);

обеспечение увеличения средств, полученных Учреждением из внебюджетных источников (от приносящей доход деятельности), по отношению к аналогичному периоду предыдущего года;

обеспечение качества финансового планирования;

обеспечение отсутствия финансовых нарушений по результатам проведения контрольных мероприятий уполномоченными в сфере финансового контроля органами;

соблюдение требований законодательства Российской Федерации о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения нужд Учреждения;

обеспечение качественной работы Учреждения (отсутствие обоснованных жалоб);

обеспечение укомплектованности Учреждения работниками (от штатного расписания (с учетом) совмещаемых должностей);

соблюдение требований трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Порядок оценки эффективности (качества) работы руководителя Учреждения для установления выплат стимулирующего характера устанавливается приказом Учредителя.

Порядок оценки эффективности (качества) работы заместителей руководителя Учреждения и главного бухгалтера Учреждения для установления выплат стимулирующего характера устанавливается Учреждением по согласованию с Учредителем.

5.7.4. Премииальные выплаты:

1) премия по итогам работы (за квартал):

размер премии руководителю Учреждения, заместителям руководителя Учреждения, главному бухгалтеру Учреждения по итогам работы за квартал не должен превышать 75 процентов должностного оклада;

2) премия за выполнение особо важных и срочных работ:

премия за выполнение особо важных и срочных работ начисляется по следующим основаниям:

а) за выполнение особо важных, ответственных поручений и сложных работ;

б) за выполнение в оперативном режиме большого объема внеплановых (срочных) работ;

в) за успешное проведение отдельного мероприятия.

Основными критериями при определении размера премии являются: своевременное и качественное выполнение особо важных и срочных работ;

личный вклад (оперативность, профессионализм, инициативность) в выполнение особо важных и срочных работ в условиях, отличающихся от нормальных (сложность, срочность).

Решение о выплате премии руководителю Учреждения за выполнение особо важных и срочных работ и ее размере принимается Учредителем персонально в отношении конкретного руководителя Учреждения.

Решение о выплате премии заместителям руководителя Учреждения, главному бухгалтеру Учреждения за выполнение особо важных и срочных работ и ее размере принимается руководителем Учреждения по согласованию с Учредителем.

Количество премий в течение года не ограничено, общий размер премий за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов должностного оклада в расчете на год.

5.8. Руководителю Учреждения, заместителям руководителя Учреждения, главному бухгалтеру Учреждения, имеющим неснятые дисциплинарные взыскания, а также уволенным по основаниям, предусмотренным пунктами 5–7, 11 части 1 статьи 81 Кодекса, премии не выплачиваются.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя Учреждения, главному бухгалтеру Учреждения (за исключением надбавки за общий трудовой стаж (непрерывный трудовой стаж), стаж работы по специальности, выслугу лет) устанавливаются в зависимости от выполнения ими критериев оценки эффективности (качества) работы Учреждения на основании локального нормативного акта Учреждения.

Срок установления выплат стимулирующего характера, основания для пересмотра установленных размеров выплат, порядок оценки критериев и (или) целевых показателей для установления выплат стимулирующего характера заместителям руководителя Учреждения, главному бухгалтеру Учреждения определяются по согласованию с Учредителем локальным нормативным актом Учреждения.

5.9. Решение об установлении выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения и их размерах принимается Учредителем.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера заместителям руководителя Учреждения, главному бухгалтеру Учреждения и их размерах принимается руководителем Учреждения.

5.10. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностному окладу, не образуют новый должностной оклад и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.11. При прекращении трудового договора с руководителем Учреждения, заместителями руководителя Учреждения, главным бухгалтером Учреждения по любым установленным Кодексом, другими федеральными законами основаниям совокупный размер выплачиваемых им выходных пособий, компенсаций и иных выплат в любой форме, в том числе компенсаций, указанных в части 2 статьи 349.3 Кодекса, и выходных пособий, предусмотренных трудовым договором или коллективным договором в соответствии с частью 4 статьи 178 Кодекса, не может превышать трехкратный средний месячный заработок этих работников.

При определении указанного в настоящем пункте совокупного размера выплат работнику не учитывается размер следующих выплат:

причитающаяся работнику заработная плата;

средний заработок, сохраняемый в случаях направления работника в служебную командировку, на профессиональное обучение или получение дополнительного профессионального образования с отрывом от работы, в других случаях, в которых в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, за работником сохраняется средний заработок;

возмещение расходов, связанных со служебными командировками, и расходов при переезде на работу в другую местность;

денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (статья 127 Кодекса);

средний месячный заработок, сохраняемый на период трудоустройства (статьи 178, 318 Кодекса).

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Из фонда оплаты труда Учреждения работникам Учреждения (в том числе руководителю Учреждения, заместителям руководителя Учреждения и главному бухгалтеру Учреждения) может предоставляться материальная помощь в порядке и на условиях, определенных правовым актом Учредителя, локальным нормативным актом Учреждения и (или) коллективным договором.

Решение об оказании материальной помощи руководителю Учреждения и ее конкретных размерах принимает Учредитель.

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

6.2. Из фонда оплаты труда работников Учреждения выплачивается доплата до минимального размера оплаты труда.

Доплата до минимального размера оплаты труда производится в случае, когда размер месячной заработной платы работника Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составил меньше минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

Начальник финансового управления
управления делами Администрации
Волгоградской области



Н.А.Ионова

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

к Положению об оплате труда
работников ГАУ ВО "Дирекция
по эксплуатации стадиона
"Волгоград Арена"

РАЗМЕРЫ

базовых окладов работников ГАУ ВО "Дирекция по эксплуатации
стадиона "Волгоград Арена" по квалификационным уровням
профессиональных квалификационных групп

№ п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии)	Размер базового оклада (рублей)
1	2	3
1.	Профессиональные квалификационные группы общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих	
1.2.	Профессиональная квалификационная группа "Общетраслевые должности служащих второго уровня"	
	1 квалификационный уровень: секретарь руководителя, инспектор по кадрам, администратор	8678,0
	2 квалификационный уровень: заведующий складом, заведующий хозяйством, должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший", должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	9221,0
	3 квалификационный уровень: начальник хозяйственного отдела, должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	9763,0
1.3.	Профессиональная квалификационная группа "Общетраслевые должности служащих третьего уровня"	
	1 квалификационный уровень: бухгалтер, бухгалтер-ревизор, специалист по кадрам, инженер, инженер по ремонту, инженер-программист (программист), инженер-электроник (электроник), инженер-энергетик (энергетик), инженер-технолог (технолог), менеджер по связям с общественностью, менеджер по персоналу, психолог, социолог, специалист по связям с общественностью, экономист, юрист-консульт	10848,0
	2 квалификационный уровень: должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	11390,0
	3 квалификационный уровень: должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	12529,0

№ п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии)	Размер базового оклада (рублей)
1	2	3
	4 квалификационный уровень: должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "ведущий"	12637,0
	5 квалификационный уровень: заместитель главного бухгалтера, главные специалисты в отделах	13559,0
1.4.	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"	
	1 квалификационный уровень: начальник отдела (кадров, материально-технического снабжения, планово-экономического, технического, финансового, юридического, охраны труда, капитального строительства, по связям с общественностью)	14753,0
	2 квалификационный уровень: должности служащих, по которым устанавливается производное должностное наименование "главный" (аналитик, диспетчер, механик, специалист по защите информации, технолог, эксперт, энергетик), за исключением случаев, когда наименование "главный" является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием "главный" возлагается на руководителя или заместителя руководителя	15535,0
2.	Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих	
2.1.	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"	
	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	7485,0
	2 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, водитель автомобиля	8027,0

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

к Положению об оплате труда
работников ГАУ ВО "Дирекция
по эксплуатации стадиона
"Волгоград Арена"

РАЗМЕРЫ

базовых окладов работников ГАУ ВО "Дирекция по эксплуатации
стадиона "Волгоград Арена" по должностям, не включенным
в профессиональные квалификационные группы

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Размер базового оклада (рублей)
1	2	3
1.	Помощник руководителя, регистратор	9221,00
2.	Специалист по безопасности, специалист по закупкам, старший инженер, специалист по работе со зрителями с инвалидностью, пресс-атташе, специалист по работе с болельщиками, видеооператор, системный администратор, специалист по охране труда, специалист по методической работе, специалист по спортивным мероприятиям, специалист по обслуживанию и эксплуатации футбольного поля	10848,00
	Ведущий (специалист по безопасности, специалист по закупкам, старший инженер, специалист по работе со зрителями с инвалидностью, пресс-атташе, специалист по работе с болельщиками, видеооператор, системный администратор, специалист по охране труда, специалист по методической работе, специалист по спортивным мероприятиям, специалист по обслуживанию и эксплуатации футбольного поля)	12637,0
3.	Заместитель начальника отдела	13559,00
4.	Начальник службы	14753,00
5.	Главный (специалист по безопасности, специалист по закупкам, старший инженер, специалист по работе со зрителями с инвалидностью, пресс-атташе, специалист по работе с болельщиками, видеооператор, системный администратор, специалист по охране труда, специалист по методической работе, специалист по спортивным мероприятиям, специалист по обслуживанию и эксплуатации футбольного поля)	14753,00
6.	Спортивный директор, коммерческий директор	15729,00
7.	Главный инженер	15990,00