

**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ**  
**БРЯНСКАЯ ОБЛАСТЬ**  
**АДМИНИСТРАЦИЯ КРАСНОГОРСКОГО РАЙОНА**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от 07.10.2022 года № 549  
п.г.т. Красная Гора

Об утверждении Положения об оплате труда  
Муниципального бюджетного учреждения  
«Физкультурно-оздоровительный комплекс «Беседь»,

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, в целях упорядочения оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Физкультурно-оздоровительный комплекс «Беседь», администрация Красногорского района

**ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Физкультурно-оздоровительный комплекс «Беседь» согласно приложения к настоящему постановлению.
2. Считать утратившим законную силу постановление администрации Красногорского района от 29.12.2017 года №785 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Физкультурно-оздоровительный комплекс «Беседь».
3. Настоящее постановление распространяется на правоотношения, возникшие с 01 октября 2022 года.
4. Опубликовать настоящее постановление на официальном сайте администрации Красногорского района.
5. Контроль исполнения настоящего Постановления возложить на заместителя главы администрации - начальника финансового отдела Рощина А.Д.

Глава администрации  
Красногорского района

С.С. Жилинский

**Положение  
об оплате труда работников муниципального бюджетного  
учреждения «Физкультурно-оздоровительный комплекс «Беседь»**

**1. Общие положения.**

1.1. Настоящее Положение разработано на основании Трудового кодекса РФ, [Закона](#) Брянской области от 25 декабря 2014 года № 89-З "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Брянской области", Постановления Правительства Брянской области от 29 января 2016 года № 38-п "Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений физической культуры и спорта Брянской области".

Положение об оплате труда определяет:

- порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Физкультурно-оздоровительный комплекс «Беседь» (далее - учреждения);

- виды, размеры, порядок и условия применения стимулирующих и компенсационных выплат работникам учреждений.

1.2. Система оплаты труда, включающая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается в учреждениях коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, а также с учётом настоящего положения.

1.3. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается с учётом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

б) государственных гарантий по оплате труда;

в) перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, утверждаемых нормативным правовым актом Правительства Брянской области;

г) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, положений региональных соглашений в сфере социально-трудовых отношений;

д) мнения трудового коллектива.

1.4. Руководитель учреждения ежегодно по состоянию на 1 января финансового года самостоятельно формируют штатное расписание учреждения. Штатное расписание утверждается руководителем учреждения и передаётся на согласование учредителю.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате на территории Брянской области на соответствующий год.

1.6. Руководитель учреждения несёт ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством.

## **2. Порядок оплаты труда работников учреждений.**

2.1. Заработная плата работника учреждения состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности служащих и осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих (профессий рабочих) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), утверждаемых в установленном порядке. По должностям служащих, не включенным в ПКГ, размеры должностных окладов устанавливаются на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учётом сложности и объёма выполняемой работы.

2.3. Должностные оклады работников учреждения по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням) приведены в [приложении № 1](#) к настоящему Положению.

2.4. Перечень, размеры, порядок и условия применения стимулирующих и компенсационных выплат работникам учреждения устанавливаются согласно [разделу № 3](#) настоящего Положения.

## **3. Виды, размеры, порядок и условия применения стимулирующих и компенсационных выплат работникам учреждений.**

3.1. С учётом условий труда работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

3.1.1. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.1.2. Доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

3.1.3. Доплата за работу в ночное время.

3.1.4. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата сверхурочной работы.

3.2. В целях усиления заинтересованности работников учреждений в повышении качества, результативности и эффективности своей профессиональной деятельности работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным нормативным правовым актом Правительства Брянской области.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимаются учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда.

3.3. Работникам могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

3.3.1. Надбавка за квалификацию (коэффициент квалификации).

3.3.2. Надбавка за интенсивность труда.

3.3.3. Надбавка за достижения (коэффициент достижений).

3.3.4. Премия за образцовое выполнение муниципального задания.

3.3.5. Надбавка за выслугу лет.

3.3.6. Надбавка молодым специалистам.

3.3.7. Надбавка за особые достижения в сфере физической культуры и спорта работникам, имеющим государственные и (или) ведомственные звания и награды.

#### **4. Компенсационные выплаты.**

4.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учётом перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного нормативным правовым актом Правительства Брянской области.

4.2. Доплата работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со [статьей 147](#) Трудового кодекса Российской Федерации в процентах к окладу (должностному окладу) работника. Доплата устанавливается по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах. Конкретный размер доплаты определяется с учётом мнения представительного органа работников учреждения либо коллективным договором, трудовым договором.

4.3. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается к окладу (должностному окладу) работника в соответствии со [статьей 151](#) Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

## **5. Стимулирующие выплаты.**

5.1. Надбавка за интенсивность труда устанавливается на основании оценки интенсивности работы, которая осуществляется по критериям, установленным локальным нормативным актом учреждения, принятым с учётом мнения трудового коллектива. Выплата надбавки осуществляется в пределах фонда оплаты труда учреждения.

5.2. Премия за образцовое выполнение муниципального задания устанавливается работнику учреждения на календарный год в размере до 100% оклада (должностного оклада) по результатам оценки качества выполняемых работ за предыдущий финансовый год и выплачивается ежемесячно. (В ред. [Постановления](#) Правительства Брянской области от 10.07.2017 № 306-п). Рекомендуются при установлении премии за образцовое выполнение муниципального задания учитывать следующие критерии:

- качество выполняемых работ;
- личное участие в мероприятиях, проводимых учреждением;
- наличие положительных отзывов о работе;
- участие в организации и проведении официальных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий, мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- выполнение объёмов и установленных показателей качества в рамках утверждённого муниципального задания на оказание (выполнение) услуг (работ);
- особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения.

5.3. Премия за образцовое выполнение муниципального задания устанавливается по решению руководителя учреждения в пределах средств, направляемых на оплату труда.

5.4. Премия за образцовое выполнение муниципального задания руководителю устанавливается ежегодно в размере до 1 должностного оклада на календарный год с учётом результатов деятельности учреждения за предыдущий финансовый год, оцениваемых по критериям оценки эффективности деятельности учреждения, установленных учредителем, и выплачивается ежемесячно. (В ред. [Постановления](#) Правительства Брянской области от 10.07.2017 № 306-п).

5.5. Порядок и условия установления премии за образцовое выполнение муниципального задания для всех категорий работников учреждений определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными

нормативными актами, принимаемыми с учётом мнения трудового коллектива.

5.6. Надбавка за выслугу лет устанавливается к должностному окладу работника в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях физической культуры и спорта, в следующих размерах:

- от 5 до 10 лет - 5%;
- от 10 до 20 лет - 10%;
- от 20 до 25 лет - 20%;
- свыше 25 лет - 25%.

5.7. Рекомендуемые размеры надбавки за особые достижения в сфере физической культуры и спорта работникам учреждений, имеющим государственные и (или) ведомственные звания и награды, приведены в приложении № 2 к настоящему Положению. Конкретный размер надбавки устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

5.8. Премия по итогам работы за соответствующий период (месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

5.9. При установлении премиальных выплат рекомендуется учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие работника в течение соответствующего периода в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- иные показатели (критерии), установленные локальным актом учреждения.

5.10. Премирование работников учреждения осуществляется по решению руководителя учреждения. Конкретный размер премии по итогам работы может определяться в процентах к должностному окладу работника.

5.11. Руководителю учреждения премия по итогам работы за соответствующий период (месяц, квартал, год) устанавливается учредителем с учётом итогов работы в соответствующем периоде.

5.12. При премировании руководителя учреждения учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение особо важных заданий учредителя;
- выполнение объёмов и установленных показателей качества в рамках утверждённого муниципального задания на оказание (выполнение) услуг (работ);
- эффективное использование бюджетных средств;
- обеспечение безопасности труда в учреждении (охрана труда, пожарная безопасность и др.);

- использование энергосберегающих технологий;
- активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических и научно-методических объединениях);
- организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения.

5.13. Порядок и условия выплаты премии работникам устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, принимаемыми с учётом мнения трудового коллектива. Премирование производится в пределах средств, предусмотренных на оплату труда руководителя и работников учреждения.

5.14. Выплаты стимулирующего характера руководителю устанавливаются по решению учредителя и осуществляются в пределах фонда оплаты труда учреждения. Премирование руководителя осуществляется с учётом исполнения целевых показателей эффективности работы, установленных для учреждения. Критерии эффективности работы учреждения устанавливаются учредителем.

5.15. За счёт экономии по фонду оплаты труда работникам могут выплачиваться единовременные премии за выполнение особо важных и ответственных работ, не входящих в круг их основных обязанностей, за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий руководства по итогам их выполнения.

5.16. Выплата премии за выполнение особо важных и ответственных работ руководителю учреждения производится на основании приказа учредителя, остальным работникам - на основании приказа руководителя учреждения.

## **6. Порядок оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений.**

6.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера учреждения состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учётом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения, и устанавливается учредителем в зависимости от группы (категории) по оплате труда согласно приложения № 1 к настоящему Положению.

6.3. Группы (категории) по оплате труда руководителей устанавливаются нормативным правовым актом учредителя.

6.4. Должностные оклады заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя этого учреждения. Размеры должностных окладов заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения определяются в соответствии с локальным нормативным актом учреждения об оплате труда с учётом сложности выполняемой работы. (п. 4.3 в ред. [Постановления](#) Правительства Брянской области от 11.07.2016 г. № 364-п).

6.5. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера

устанавливаются руководителю, заместителю и главному бухгалтеру учреждения согласно [разделу № 3](#) настоящего Положения.

6.6. Размер выплат компенсационного и стимулирующего характера для заместителя руководителя учреждения устанавливается приказами руководителя учреждения в соответствии с коллективным договором учреждения или локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учётом мнения трудового коллектива, с учётом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителем учреждения.

6.7. Предельный уровень заработной платы руководителя, заместителя и главного бухгалтера учреждения устанавливается через определение соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учёта заработной платы соответствующего руководителя, его заместителя, главного бухгалтера), формируемой за счёт всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год.

6.8. Среднемесячная заработная плата руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера и среднемесячная заработная плата работников учреждения в целях определения предельного уровня соотношения рассчитывается в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации об особенностях порядка исчисления средней заработной платы.

6.9. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения устанавливается в соответствии с нормативным правовым актом Правительства Брянской области, приказом исполнительного органа власти, осуществляющего в отношении учреждения функции и полномочия учредителя, на календарный год для каждого учреждения в зависимости от группы (категории) по масштабу управления, особенностям деятельности и значимости.

Группы (категории) учреждений в зависимости от масштаба управления, особенностей деятельности и значимости	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников
I	4	3,5
II	3,5	3,0
III	3	2,5
IV	2	1,5

6.10. При установлении условий оплаты труда руководителя учреждения исполнительный орган власти, осуществляющий в отношении учреждения функции и полномочия учредителя, должен исходить из необходимости

обеспечения не превышения установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждения, работы руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере. (п. 4.5 в ред. [Постановления](#) Правительства Брянской области от 10.07.2017 № 306-п).

## **7. Материальная помощь.**

7.1. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Порядок и условия оказания материальной помощи определяются локальным нормативным правовым актом учреждения. Решение об оказании материальной помощи принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

7.2. Дополнительной гарантией в сфере оплаты труда работникам учреждения является разовая материальная помощь к ежегодному основному оплачиваемому отпуску в размере 3 тысяч рублей.

7.3. Выплата материальной помощи на следующий год переносу не подлежит.

## **8. Другие вопросы оплаты труда.**

8.1. Премирование работников физкультурно-оздоровительного комплекса производится в соответствии с Положением о премировании, утверждённым директором физкультурно-оздоровительного комплекса по согласованию с трудовым коллективом и с учредителем. Размер премии предельными размерами не ограничивается, выплата производится по приказу директора в пределах фонда оплаты труда.

8.2. Администрация физкультурно-оздоровительного комплекса самостоятельно определяет размеры доплат, премий и других видов выплат стимулирующего характера (кроме установленных Положением об оплате труда) за счёт экономии фонда оплаты труда и внебюджетных источников.

8.3. Установление форм материального поощрения, утверждение положений о выплате материальной помощи, премировании, производится приказом руководителя с учётом мнения трудового коллектива и фиксируется в коллективном договоре.

8.4. В соответствии со статьей 115 Трудового кодекса Российской Федерации всем категориям работников физкультурно-оздоровительного комплекса предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

**Минимальные должностные оклады работников муниципального бюджетного  
учреждения «Физкультурно-оздоровительный комплекс «Беседь»**

<b>№ п/п</b>	<b>Профессиональное наименование должности</b>	<b>Количество штатных единиц</b>	<b>Должностной оклад, Рублей</b>
1.	Директор	1	13036
2.	Инженер	1	9048
3.	Инструктор-методист по работе с детьми	2	9880
4.	Сторож-охранник	3	5512
5.	Уборщица служебных и производственных помещений	1	5512
6.	Рабочий по ремонту зданий, сооружений и оборудования	1	5512
7.	Слесарь-электрик	0,75	4134
8.	Программист	0,5	4160
9.	Медицинский работник	0,5	3825

**Рекомендуемые размеры надбавки за особые достижения в сфере физической  
культуры и спорта работникам, имеющим государственные и (или) ведомственные  
звания и награды**

<b>Наименование звания, награды</b>	<b>Рекомендуемые размеры выплат в процентах к должностному окладу</b>
За почётное звание "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации", за государственные награды, включая почётные звания Российской Федерации и СССР, за почётные спортивные звания "Заслуженный тренер России и СССР", "Заслуженный мастер спорта России", "Заслуженный мастер спорта СССР"	50%
За почётный знак "За заслуги в развитии физической культуры и спорта"	40%

За спортивные звания "Мастер спорта России международного класса", "Гроссмейстер России", "Мастер спорта СССР международного класса", "Гроссмейстер СССР", за почётный знак "Отличник физической культуры и спорта"	20%
Другие ведомственные награды и звания (по усмотрению органа исполнительной власти в сфере физической культуры и спорта субъекта Российской Федерации)	10%

Приложение № 3 к Положению об  
оплате труда  
работников МБУ «ФОК «Беседь».

**Ежемесячные надбавки и компенсационные выплаты работникам муниципального бюджетного учреждения «Физкультурно-оздоровительный комплекс «Беседь»**

№ п/п	Наименование должностей	Количество штатных единиц	Размер оклада в рублях	Ежемесячная надбавка за сложность, напряжённость (в % от оклада)	Ежемесячные компенсационные выплаты (в % от оклада)
1.	Директор	1	12534	75%	
2.	Инженер	1	8700	90%	
3.	Инструктор-методист по работе с детьми	2	9500	65%	
4.	Сторож-охранник	3	5300	100%	90%
5.	Уборщица служебных и производственных помещений	1	5300	100%	90%
6.	Рабочий по ремонту зданий, сооружений и оборудования	1	5300	100%	100%
7.	Слесарь-электрик	0,75	3975	100%	90%
8.	Программист	0,5	4000	75%	20%
9.	Медицинский работник	0,5	3677	100%	20%