

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ЗАВОДОУКОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА
«ЦЕНТР ФИЗКУЛЬТУРНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ
ПО МЕСТУ ЖИТЕЛЬСТВА - РИТМ»**

Тюменская область, г. Заводоуковск, ул. Первомайская, 8, тел. (факс) 8 (34542) 6-04-87

П Р И К А З

«22» декабря 2025 г.

№ 46/1

**Об утверждении Положения
об оплате и стимулировании
труда работников**

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение об оплате и стимулировании труда работников Муниципального автономного учреждения Заводоуковского муниципального округа «Центр физкультурно-оздоровительной работы по месту жительства – Ритм» в новой редакции и ввести в действие с 22 декабря 2025 года (Приложение № 1).
2. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Заместитель директора



О.А. Шумкова

Заместитель директора МАУ «ЦФОР-Ритм»

УТВЕРЖДАЮ

О.А. Шумкова

Приказ № 46/1 от « 22 » декабря 2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

Об оплате и стимулировании труда работников муниципального автономного учреждения Заводоуковского муниципального округа «Центр физкультурно-оздоровительной работы по месту жительства – Ритм»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральным законом «О физической культуре и спорте в РФ», Уставом автономного Учреждения.

1.2. Настоящее положение имеет целью повышения мотивации к труду у работников, обеспечение материальной заинтересованности работников в улучшении качественных и количественных результатов труда: добросовестном выполнении заданий, творческом и ответственном отношении к труду, профессиональной компетенции.

2. БАЗОВЫЙ ФОНД

1. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы.

1.1. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте РФ (в рублях).

1.2. Изменение размера и условий оплаты труда работников Учреждения осуществляется на основании изменений, внесенных в трудовой договор.

1.3. Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы.

1.4. Заработная плата выплачивается не реже двух раз в месяц, в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка (коллективным договором, трудовым договором).

1.5. При совпадении дня выплаты с выходным или не рабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

1.6. Расчётные листки с информацией о составных частях заработной платы направляются Работнику в электронном виде через мобильные приложения банков, на бумажном носителе в день выплаты заработной платы за вторую половину месяца.

1.7. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения работника. Если работник в день

увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

2. Условия оплаты труда.

2.1. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2.2. Оплата труда в ночное время. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. Размер повышения составляет 35 %.

2.3. Работнику, выполняющему в Учреждении наряду со своей основной работой, обусловленную трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

2.4. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору.

2.5. Работнику, выполняющему в Учреждении наряду со своей основной работой, обусловленную трудовым договором, дополнительную работу без освобождения от своей основной работы, производится доплата за выполнение дополнительной работы путем расширения зоны обслуживания в течение установленной продолжительности рабочего дня.

2.6. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

2.7. На работников Учреждения также распространяются и иные условия оплаты труда, установленные трудовым законодательством РФ.

2.8. В соответствии с трудовым кодексом РФ, работник может быть переведен на дистанционный способ исполнения трудовых обязанностей на определенный срок путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору.

2.9. В соответствии с трудовым кодексом РФ, работникам, которые приняли решение пройти вакцинацию от новой коронавирусной инфекции, предоставляется два выходных дня с сохранением заработной платы (день вакцинации и следующий день после вакцинации).

- 2.10. На период прохождения курсов повышения квалификации за работником сохраняются его прежняя заработная плата.
- 2.11. За работником сохраняется заработная плата при участии в соревнованиях различного уровня.
- 2.12. За работником сохраняется средняя заработная плата при прохождении очередного (внеочередного) медицинского осмотра.

3. ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА (ФОТ)

- 3.1. Формирование фонда оплаты труда МАУ «ЦФОР-Ритм» (далее по тексту – Учреждение) формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований на текущий финансовый год, доведенных до Учреждения в соответствии с муниципальным заданием.
- 3.2. Фонд оплаты труда отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности Учреждения.

4. БАЗОВАЯ ЧАСТЬ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

- 4.1. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников Учреждения.
- 4.2. Руководитель Учреждения формирует и утверждает штатное расписание в пределах фонда оплаты труда.
- 4.3. Размеры должностных окладов и выплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с Трудовым законодательством Российской Федерации, штатным расписанием, в трудовых договорах, заключаемых с работниками директором Учреждения.
- 4.4. Оклад работника индексируется на основании решений Думы Заводоуковского муниципального округа «О бюджете Заводоуковского муниципального округа».
- 4.5. В случае изменения фонда оплаты труда Учреждения или показателей используемых при расчете должностных окладов работников, руководителем Учреждения с работником заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие соответствующие изменения размеров должностных окладов и выплат компенсационного характера.
- 4.6. Сложившаяся экономия фонда оплаты труда может быть направлена директором Учреждения на осуществление премиальных выплат работникам Учреждения.

5. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ПРЕМИАЛЬНОГО ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

- 5.1. Премияльная часть фонда оплаты труда включает в себя иные материальные выплаты (в пределах имеющихся средств):
- работникам, имеющим почетные звания, государственные награды, почетные знаки, связанные со спортивной или профессиональной деятельностью – до 30 %;

- премиальное вознаграждение выплачивается к юбилейным датам, к профессиональным праздникам, к 23 февраля, 8 марта, по итогам года, на основании протокола комиссии Учреждения по распределению премиального фонда и приказа, исходя из сложившейся экономии средств, за счет средств, поступивших на счет организации за оказание дополнительных платных услуг;
- премиальное вознаграждение выплачивается работникам, достигшим пенсионного возраста проработавшим в области физической культуры и спорта 10 лет и более в размере до 3 должностных окладов; 5 лет и более до 2 должностных окладов (за счет средств, поступивших на счет организации за оказание дополнительных платных услуг);
- премиальное вознаграждение выплачивается за ведение бухгалтерского учета следующим категориям работников от общей суммы заработанных средств от оказанных платных услуг в квартал: директор учреждения 10 %, бухгалтерия до 10 %, специалисты оказывающие платные услуги от 30% до 60 % в соответствии с заключенными договорами ГПХ.

5.2. Премииальные вознаграждения работникам Учреждения распределяются комиссией Учреждения по распределению премиального фонда оплаты труда, избранной на общем собрании работников Учреждения.

Результативность деятельности работников Учреждения определяется по представлению директора на основании изучения документации, отчетов, собеседования.

Комиссия принимает решение о премировании и размере премий открытым голосованием присутствия не менее половины ее членов. При равенстве голосов директор имеет право решающего голоса.

Решение комиссии оформляется протоколом, который подписывается председателем комиссии и секретарем.

Премииальное вознаграждение выплачивается в течение месяца, следующего отчетного периода.

На премиальное вознаграждение имеет право каждый работник Учреждения, но только при условии, что тот качественно выполняет свои функциональные обязанности. (Исключение составляют доплаты, надбавки, носящие постоянный (обязательный) характер).

На основании протокола заседания комиссии директором Учреждения издается приказ о распределении денежного вознаграждения работникам.

5.3. Выплата премиального вознаграждения работникам производится по итогам работы за год. Размер премиального вознаграждения утверждается протоколом заседания комиссии по распределению премиального фонда.

5.4. Премииальное вознаграждение может выплачиваться исходя из сложившейся экономии средств на оплату труда или за счет средств, поступивших на счет Учреждения за оказание дополнительных платных услуг.

5.5. Премииальное вознаграждение может выплачиваться за счет сложившейся экономии денежных средств на конец года.

5.6. Предложение о премиальном вознаграждении и распределение рассматривается комиссией Учреждения по распределению премиального фонда.

5.7. Выплата премиального вознаграждения производится на основании протокола комиссии Учреждения по распределению премиального фонда, путем издания приказа директора.

5.8. Выплата премиального вознаграждения производится одновременно с выплатой заработной платы.

5.9. Работникам, проработавшим рабочий период не полностью, начисление и выплата премиального вознаграждения производится пропорционально отработанному времени.

5.10. Работники, допустившие нарушения трудовой дисциплины (прогул и т.д.) правом на получение вознаграждения не пользуются.

6. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

6.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работникам Учреждения распределяется комиссией Учреждения по распределению премиального фонда оплаты труда, избранной на общем собрании работников Учреждения.

Результативность деятельности работников Учреждения определяется по представлению директора на основании изучения документации, отчетов, собеседования.

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работникам Учреждения производится ежемесячно и по результатам работы за год. Заседание комиссии проводится до 30 числа последнего месяца квартала.

Комиссия принимает решение о выплате и размере стимулирующей части фонда оплаты труда открытым голосованием присутствия не менее половины ее членов. При равенстве голосов директор имеет право решающего голоса.

Решение комиссии оформляется протоколом, который подписывается председателем комиссии и секретарем.

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работникам Учреждения производится за фактически отработанное время и выплачивается в течение месяца, следующего отчетного периода.

На выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда имеет право каждый работник Учреждения, но только при условии, что тот качественно выполняет свои функциональные обязанности. (Исключение составляют доплаты, надбавки, носящие постоянный (обязательный) характер).

На основании протокола заседания комиссии директором Учреждения издается приказ о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работникам.

6.2. Условия, порядок и размер выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда. Выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда работникам производятся в процентном соотношении от должностного оклада, пропорционально отработанному времени за месяц, год, с учетом выполнения показателей (критерий) за:

- четкое и своевременное исполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений – до 10 % ежемесячно, до 100 % ежегодно;
- поддержание высокого уровня общей физической и специальной подготовки – до 10 % ежемесячно, до 100 % ежегодно;
- сохранение и увеличение контингента регулярно занимающихся физической культурой и спортом – до 10 % ежемесячно, до 100 % ежегодно;
- составление планов занятий с использованием самых эффективных методик проведения тренировок и разминок, привлечение занимающихся – до 10 % ежемесячно, до 100 % ежегодно;
- качество выполняемых работ - – до 10 % ежемесячно, до 100 % ежегодно.

6.3. Выплата стимулирующей части фонда оплаты труда работникам производится ежемесячно и по итогам работы за год. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда утверждается протоколом заседания комиссии по распределению премиального фонда.

6.4. Выплата стимулирующей части фонда оплаты труда может выплачиваться исходя из сложившейся экономии средств или за счет средств, поступивших на счет Учреждения за оказание дополнительных платных услуг.

6.5. Предложение о распределении и выплате стимулирующей части фонда оплаты труда премиального фонда, материальной помощи рассматривается комиссией Учреждения по распределению премиального фонда.

6.6. Выплата стимулирующей части фонда оплаты труда производится на основании протокола комиссии Учреждения по распределению премиального фонда, путем издания приказа директора.

6.7. Выплата стимулирующей части фонда оплаты труда производится одновременно с выплатой заработной платы.

6.8. Работникам, проработавшим рабочий период не полностью, начисление и выплата стимулирующей части фонда оплаты труда производится пропорционально отработанному времени.

6.9. Работники, допустившие нарушения трудовой дисциплины (прогул и т.д.) правом на получение вознаграждения не пользуются.

6.10. Не выполнение показателей (критерий) влечёт не начисление стимулирующей части фонда оплаты труда.

7. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

7.1. Материальная помощь включает в себя и выплачивается:

- материальная помощь работникам (инструкторы-методисты, вахтеры-уборщицы, уборщицы, рабочие, сторожа-дворники) выплачивается в размере 4000 рублей, остальным работникам в размере 40% от должностного оклада один раз в год к ежегодному отпуску. А также на похороны по случаю смерти близких родственников (родители, супруги, дети), вступление работника в брак, продолжительной болезни, рождения ребенка и других случаях на основании протокола комиссии Учреждения по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда и приказа, исходя из

сложившейся текущей экономии средств, за счет средств, поступивших на счет организации за оказание дополнительных платных услуг;

- за ненормированный рабочий день работникам устанавливается 3 дополнительно оплачиваемых дня к ежегодному отпуску.

8. ОСНОВАНИЕ ДЛЯ ПРИМЕНЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ И ПРЕМИАЛЬНЫХ ВОЗНАГРАЖДЕНИЙ

8.1. Наличие финансовых средств.

8.2. Приказ директора Учреждения о выплате постоянных доплат и надбавок к должностным окладам.

8.3. Приказы директора Учреждения о распределении стимулирующих выплат по итогам работы за месяц и год; единовременные премиальные вознаграждения за выполнение заданий особой сложности, а также к юбилейным и праздничным датам, по итогам года по каждому виду вознаграждений, материальная помощь.

8.4. Соблюдение установленных Положением условий применения стимулирующих выплат и премиальных вознаграждений.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Изменения и дополнения в настоящее Положение могут быть внесены работниками Учреждения и утверждены директором. Настоящее Положение вступает в силу с «22» декабря 2025 года.