



Российская Федерация
Иркутская область
городское поселение Белореченское муниципальное образование
А Д М И Н И С Т Р А Ц И Я
городского поселения
Белореченского муниципального образования

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

От 27 февраля 2023 года

№ 123

р.п. Белореченский

**Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
«Спортивно-оздоровительный комплекс»**

В целях установления единого порядка оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Спортивно-оздоровительный комплекс», в соответствии со статьями 14, 53 Федерального закона от 06 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, руководствуясь статьями 29, 41 Устава Белореченского муниципального образования, администрация городского поселения Белореченского муниципального образования

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Спортивно-оздоровительный комплекс».
2. Руководителю муниципального бюджетного учреждения «Спортивно-оздоровительный комплекс» при принятии локальных правовых актов об оплате труда работников руководствоваться настоящим Примерным положением.
3. Настоящее постановление вступает в силу с 01 января 2023 года.
4. Признать утратившим силу Постановление Администрации городского поселения Белореченского муниципального образования:
 - от 23 октября 2019 года № 865 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Спортивно-оздоровительный комплекс»;
 - от 29 января 2020 года № 40 «О внесении дополнений в Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения

«Спортивно-оздоровительный комплекс», утвержденное Постановлением Администрации городского поселения Белореченского муниципального образования от 23.10.2019г. № 865;

- от 6 февраля 2020 года № 62 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Спортивно-оздоровительный комплекс», утвержденное Постановлением Администрации городского поселения Белореченского муниципального образования от 23.10.2019г. № 865»;

- от 26 января 2022 года № 36 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Спортивно-оздоровительный комплекс», утвержденное постановлением Администрации городского поселения Белореченского муниципального образования от 23.10.2019г. № 865»;

- от 30 декабря 2022 года № 1370 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Спортивно-оздоровительный комплекс»»;

- от 30 декабря 2022 года № 1371 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Спортивно-оздоровительный комплекс»».

5. Опубликовать настоящее постановление на официальном сайте администрации городского поселения Белореченского муниципального образования белореченское.рф.

Глава Белореченского
муниципального образования



Моисеев

А.Н. Моисеев

УТВЕРЖДЕНО
Постановлением Администрации
городского поселения
Белореченского
муниципального образования
от 27 февраля 2023 года № 123

**Примерное положение
об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения
«Спортивно-оздоровительный комплекс»**

1. Общие положения

1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Спортивно-оздоровительный комплекс» (далее – учреждение) (далее – Примерное положение), разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Иркутской области от 27 декабря 2016 года N 131-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области», принимая во внимание Приказ министерства спорта Иркутской области N 96-54-мпр от 28 декабря 2022 года «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных министерству спорта Иркутской области, по виду экономической деятельности «Образование». Настоящее Примерное положение определяет систему оплаты труда и служит основанием для разработки положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Спортивно-оздоровительный комплекс», а также определяет условия оплаты труда руководителя учреждения.

2. Настоящее Примерное положение определяет систему оплаты труда работников учреждения и включает в себя:

1) минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения, минимальные размеры дифференциации заработной платы работников учреждения;

2) размеры и условия установления выплат компенсационного характера работникам учреждения;

3) размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения;

4) показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждения;

5) порядок индексации заработной платы в связи с ростом потребительских

цен на товары и услуги;

б) иные вопросы, связанные с оплатой труда работников учреждения.

3. Заработная плата работников учреждения состоит из:

- 1) оклада (должностного оклада);
- 2) выплат компенсационного характера;
- 3) выплат стимулирующего характера.

4. Условия оплаты труда, включая минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор, заключаемый между работником и работодателем.

5. Руководитель учреждения после согласования с Администрацией городского поселения Белореченского муниципального образования (далее Учредитель) утверждает положение об оплате труда работников учреждения.

6. Штатное расписание учреждения после согласования с Учредителем утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

7. Наименования должностей (профессий) и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, установленным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартах.

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

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

9. Месячная заработная плата работников учреждения, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации, а при наличии Регионального соглашения о минимальной заработной плате в Иркутской области (далее - Соглашение) не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного Соглашением.

10. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год в пределах объема бюджетных ассигнований на

предоставление субсидий на выполнение муниципального задания, предусмотренных главным распорядителем средств местного бюджета, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

11. Ответственность за перерасход фонда заработной платы лежит на руководителе учреждения.

2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения

1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), работников учреждения устанавливаются с учетом отнесения занимаемых работниками учреждения должностей (профессий) к соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп определены в Приложении 1 к настоящему Примерному положению.

2. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы или профессиональные стандарты, определяются тарификационной комиссией учреждения с учетом сложности и объема выполняемой работы.

3. Размер и условия установления выплат компенсационного характера

1. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

1) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

К выплатам за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся следующие надбавки:

- районный коэффициент;

- процентная надбавка за работу в южных районах Иркутской области.

Надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями начисляются на всю заработную плату, в которую включаются все выплаты в пользу работающих лиц.

Значение районного коэффициента к оплате труда работников учреждения устанавливается 1,3.

2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных). К выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных относятся:

- оплата работы в праздничные и выходные дни;

- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;

- доплата за работу в ночное время;

- доплата за расширение зоны обслуживания;

- оплата сверхурочных часов;

- доплата за совмещение должностей, исполнение обязанностей.

2. Выплаты компенсационного характера, за исключением выплат компенсационного характера, предусмотренных подпунктом 1 пункта 1 настоящего Примерного положения, устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютных размерах.

Выплаты компенсационного характера, предусмотренные подпунктом 1 пункта 1 настоящего Примерного положения, устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации и Иркутской области.

3. 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.

Выплаты компенсационного характера рассчитываются пропорционально фактически отработанному времени в соответствующем периоде.

4. Доплата компенсационного характера за работу в ночное время работникам учреждения производится за каждый час работы в размере 20 процентов от размера оклада (за час работы) в ночное время (с 22 часов до 6 часов). Указанные выплаты производятся за фактически отработанное время в составе заработной платы за месяц, в котором выполнялись соответствующие работы.

5. Выплаты компенсационного характера работникам учреждения за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу и за выполнение работ в выходной или нерабочий праздничный день осуществляются в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

6. Размер выплаты компенсационного характера за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение 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.

7. Размер оклада (должностного оклада) (за час работы) при расчете доплаты за работу в ночное время, сверхурочную работу и работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяется путем деления размера оклада (должностного оклада) на среднемесячную норму рабочего времени в соответствующем году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

8. К заработной плате, материальной помощи и единовременным выплатам работников учреждения применяются районный коэффициент и процентная надбавка в порядке и размерах, определенных нормативными правовыми актами Российской Федерации, Иркутской области.

4. Размер и условия установления выплат стимулирующего характера

1. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся:

- надбавка за выполнение больших объемов работ;
- надбавка за выполнение особо важных, сложных и срочных работ;
- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

2) выплаты за качество выполняемых работ. К выплате за качество выполняемых работ относится надбавка за качество выполняемых работ;

2. Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые на определенный период, утвержденные в Примерном положении об оплате труда учреждения, производятся на основании приказа руководителя учреждения с указанием размера выплат конкретному работнику в пределах фонда оплаты труда.

3. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах установленного фонда оплаты труда учреждения.

4. Размеры и условия установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения определяются в Примерном положении об оплате труда работников учреждения на основании показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждений.

5. Максимальный размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы составляет до 55 процентов от оклада (должностного оклада):

6. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с учетом уровня профессиональной подготовки работника, сложности и важности выполняемых работ, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов работы в учреждении.

7. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ устанавливаются исходя из следующих критериев:

1) успешное, добросовестное и качественное исполнение профессиональных и должностных обязанностей в соответствующем периоде;

2) профессионализм и оперативность при выполнении трудовых функций;

3) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

4) качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

5) участие в выполнении особо важных и срочных работ.

8. Максимальный размер выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ составляет до 55 процентов от размера оклада (должностного оклада).

9. Порядок расчета и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются в соответствии с Приложением 2 к настоящему Примерному положению.

10. Примерный перечень критериев и показателей за качество, интенсивность и высокие результаты работы, являющихся основаниями для начисления стимулирующих выплат указан в Приложении 3 к настоящему примерному Положению.

11. Размеры и условия установления выплат стимулирующего характера определяются в трудовом договоре работника учреждения.

12. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах установленного фонда оплаты труда учреждения и рассчитываются пропорционально фактически отработанному времени в соответствующем периоде.

5. Порядок индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги

Индексация заработной платы работников учреждения производится в порядке, установленном законодательством, в пределах объема средств,

предусмотренного на выплату заработной платы, за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, предоставляемой на соответствующий финансовый год.

6. Условия оплаты труда руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения

1. Настоящий раздел Примерного положения устанавливает порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения.

Оплата труда руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, главного бухгалтера Учреждения устанавливается постановлением Администрации городского поселения Белореченского муниципального образования от 20.01.2017г. № 56 «О предельном уровне соотношения среднемесячной заработной платы руководителей муниципальных учреждений, заместителей руководителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений».

3. Условия оплаты труда руководителю учреждения указываются в трудовом договоре, заключаемом между руководителем и Учредителем учреждения в соответствии с действующим трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4. Размер должностного оклада руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к среднему размеру окладов (должностных окладов) работников, которые относятся к основному персоналу (согласно Приложению № 4), возглавляемого им учреждения (далее - работники основного персонала учреждения), составляет до 2 размеров среднего размера оклада (должностного оклада).

5. Средний размер оклада (должностного оклада) рассчитывается на основании штатного расписания учреждения, действовавшего в календарном году, предшествующем году установления должностного оклада руководителя учреждения.

6. Средний размер оклада (должностного оклада) работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов) по штатному расписанию работников основного персонала учреждения на количество штатных единиц основного персонала учреждения по штатному расписанию, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

7. Вновь назначенному руководителю учреждения в течение календарного года устанавливается должностной оклад с учетом среднего

размера оклада (должностного оклада) работников основного персонала учреждения, рассчитанный на начало текущего календарного года.

8. Размер должностного оклада руководителю учреждения устанавливается комиссией по определению оплаты труда руководителям муниципальных бюджетных учреждений, находящихся в ведении Администрации городского поселения Белореченского муниципального образования (далее – комиссия).

9. Для определения размера должностного оклада руководителю учреждения главный бухгалтер учреждения в срок до 20 декабря текущего года направляет в Администрацию городского поселения Белореченского муниципального образования информацию о среднем размере оклада (должностного оклада) работников основного персонала учреждения на рассмотрение комиссией.

10. На основании протокола комиссии в срок не позднее 27 декабря текущего календарного года Администрация городского поселения Белореченского муниципального образования готовит проект распоряжения для установления должностного оклада руководителю Учреждения с 1 января следующего календарного года.

11. Должностной оклад руководителя учреждения, пересматривается ежегодно на 1 число каждого финансового года и при индексации окладов (должностных окладов) работников основного персонала учреждения.

12. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

- районный коэффициент;
- процентная надбавка за работу в южных районах Иркутской области.

Надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями начисляются на всю заработную плату, в которую включаются все выплаты.

Значение районного коэффициента к оплате труда руководителя Учреждения устанавливается 1,3.

13. Руководителю учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- ежемесячная надбавка за сложность и напряженность;
- надбавка за эффективность деятельности.

13.1. Ежемесячная надбавка за сложность и напряженность устанавливается руководителю учреждения за профессиональный уровень, компетентность, срочность и объем выполняемых работ в размере до 50 % от должностного оклада руководителя.

Надбавка носит персонифицированный характер.

Конкретный размер ежемесячной надбавки за сложность и напряженность устанавливается на очередной финансовый год распоряжением Администрации городского поселения Белореченского муниципального образования.

Вновь назначенному руководителю учреждения размер ежемесячной надбавки за сложность и напряженность устанавливается распоряжением

Администрации городского поселения Белореченского муниципального образования с момента возникновения трудовых отношений.

13.2. Надбавка за эффективность деятельности руководителя учреждения устанавливается от должностного оклада руководителя учреждения в соответствии с утвержденными показателями эффективности деятельности руководителя муниципального бюджетного учреждения «Спортивно-оздоровительный комплекс» (Приложение № 5 настоящего Примерного положения).

Размер выплат стимулирующего характера устанавливается комиссией по определению оплаты труда руководителям муниципальных учреждений, находящихся в ведении Администрации городского поселения Белореченского муниципального образования, с учетом выполнения показателей эффективности деятельности руководителем учреждения в соответствии с Приложением № 5 к настоящему Примерному положению.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения начисляются и выплачиваются пропорционально отработанному времени.

Ежемесячная надбавка за эффективность деятельности руководителю учреждения не выплачивается:

-в случае привлечения руководителя учреждения в отчетном периоде к дисциплинарной или материальной ответственности, на протяжении всего периода до снятия дисциплинарного взыскания;

-в случае совершения руководителем учреждения в отчетном периоде административного правонарушения, связанного с исполнением им своих должностных обязанностей и привлечение его, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, к административной ответственности.

14. Размер должностного оклада главного бухгалтера учреждения (при наличии должностей в структуре учреждения) определяются в зависимости от должностного оклада руководителя соответствующего учреждения и устанавливаются руководителем учреждения.

Размер должностного оклада главного бухгалтера учреждения устанавливается на 20 - 40 процентов ниже размера должностного оклада руководителя соответствующего учреждения.

15. Размеры, порядок и условия выплат стимулирующего характера и размеры выплат компенсационного характера главному бухгалтеру учреждения устанавливает руководитель учреждения в соответствии с разделом 3 - 4 настоящего Примерного положения.

6. Другие вопросы оплаты труда

1. В пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, работникам учреждения, включая руководителя учреждения и

главного бухгалтера учреждения, выплачиваются:

- материальная помощь;
- единовременная выплата;

По личному письменному заявлению один раз в год при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается материальная помощь в размере одного должностного оклада.

Единовременная выплата производится при уходе в установленном порядке в ежегодный оплачиваемый отпуск в размере одного должностного оклада.

На материальную помощь и единовременную выплату начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в южных районах Иркутской области в соответствии с федеральным, областным законодательством.

Из экономии фонда оплаты труда работникам учреждения на основании письменного заявления и подтверждающих документов может выплачиваться материальная помощь в исключительных случаях:

1) причинение материального ущерба в результате стихийных бедствий, квартирной кражи, грабежа, пожара при представлении копий документов, подтверждающих факт случившегося из соответствующих служб гражданской обороны и чрезвычайных ситуаций, внутренних дел, противопожарной службы, коммунальной службы и др.;

2) необходимости в лечении или восстановлении здоровья в связи с болезнью (операцией, травмой), несчастным случаем работника или смерти членов его семьи (родители, дети, супруги) - при представлении копий листков временной нетрудоспособности либо медицинских справок, заключений и других подтверждающих документов;

В случае смерти самого работника материальная помощь может быть оказана одному из членов его семьи (родители, дети, супруги) по письменному заявлению этого члена семьи и представлению документов, подтверждающих родство, а также копию свидетельства о смерти работника.

Решение об оказании материальной помощи работнику в исключительных случаях принимает руководитель учреждения.

Выплата материальной помощи работникам учреждения (членам семьи) производится по приказу руководителя учреждения в размере одного должностного оклада.

Материальная помощь носит единовременный характер и не связана с выполнением работником трудовых обязанностей.

7. Заключительные положения

На основании настоящего Примерного положения учреждение разрабатывает локальные нормативные акты по оплате труда работников учреждения в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

Приложение № 1
к Примерному положению об оплате
труда работников муниципального
бюджетного учреждения «Спортивно-
оздоровительный комплекс»

**Минимальные размеры
окладов (должностных окладов) работников учреждений**

1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта первого уровня Первый квалификационный уровень	Дежурный по спортивному залу	11 477,0
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня 1 квалификационный уровень	Инструктор по спорту	11 665,0

2. Рабочих общепрофессиональных профессий

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня" 1 квалификационный уровень	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	11 289,0

Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня" 1 квалификационный уровень	Уборщик служебных помещений	11 289,0
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня" 1 квалификационный уровень	Водитель-механик	12 230,0

3. Работника по должности контрактный управляющий

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
7 квалификационный уровень	Контрактный управляющий	15 522,0

Приложение № 2
к Примерному положению об оплате труда
работников муниципального бюджетного
учреждения «Спортивно-оздоровительный
комплекс»

**ПОРЯДОК
РАСЧЕТА И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

Глава 1. ВИДЫ И РАЗМЕРЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

1. Размер и виды выплат стимулирующего характера по результатам профессиональной деятельности работников определяются в соответствии с Примерным положением об оплате труда работников учреждения.

2. Конкретный размер выплат стимулирующего характера определяется в процентах к минимальному окладу.

**Глава 2. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА СТИМУЛИРУЮЩИХ
ВЫПЛАТ**

1. Размеры выплат стимулирующей части фонда оплаты труда работникам по результатам труда определяются руководителем учреждения согласно критериям и показателям качества и результативности труда, на основании сведений, представленных специально созданной в учреждении комиссией.

2. Размеры выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы формируются на основе установленных в учреждении критериев и показателей определения стимулирующей части оплаты труда работников. Критерии пересматриваются 1 раз в месяц по результатам работы за истекший период.

3. Итоговый коэффициент стимулирующих выплат определяется на основании подсчета процентов показателей эффективности деятельности по утвержденным критериям за истекший период.

4. В течение каждого месяца руководителем учреждения ведется мониторинг профессиональной деятельности работников по утвержденным критериям и показателям, позволяющий провести рейтинговый подсчет, на основе которого производится определение выплат стимулирующего характера на следующее полугодие.

Глава 3. ПОРЯДОК ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

1. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы распределяются специально созданной комиссией в учреждении по представлению руководителя учреждения.

2. Руководитель учреждения представляет в комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их стимулирования.

3. Комиссия принимает решение об установлении выплат и их размере открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола комиссии руководитель учреждения издает приказ об установлении стимулирующих выплат.

4. Стимулирование работников учреждения осуществляется за фактически отработанное время в пределах утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год.

5. Учреждение вправе дополнительно обеспечивать стимулирующие выплаты работникам за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, с учетом требований настоящего Примерного положения.

6. Учреждение самостоятельно устанавливает локальными нормативными актами сроки выплат стимулирующего характера на основе мониторинга результатов профессиональной деятельности работников.

Глава 4. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВАНИЙ ОТМЕНЫ ИЛИ УМЕНЬШЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

1. Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности отменяются при следующих обстоятельствах:

а) нарушение работником трудовой дисциплины или правил внутреннего трудового распорядка;

б) нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья.

2. Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности уменьшаются при следующих обстоятельствах:

а) некачественное исполнение своих должностных обязанностей, снижение качественных показателей работы;

б) обоснованные жалобы со стороны населения;

в) изменение содержания выполняемых функциональных обязанностей, утвержденное решением работодателя;

г) нарушение норм и правил поведения, халатное отношение к сохранности материально-технической базы, пассивность в участии в организации и проведении спортивных мероприятий, наличие ошибок в ведении документации.

Приложение № 3
к Примерному положению об оплате труда
работников муниципального бюджетного
учреждения «Спортивно-оздоровительный
комплекс»

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ КРИТЕРИЕВ И ПОКАЗАТЕЛЕЙ
ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ,
ЯВЛЯЮЩИХСЯ ОСНОВАНИЯМИ ДЛЯ НАЧИСЛЕНИЯ
СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

1. Показатели эффективности деятельности инструктора по спорту:

Показатели	Критерии	Измерение %
1 Участие в соревнованиях на выезде	Наличие подтверждающих документов участия участников в соревнованиях разных уровней: - районного, межмуниципального - областного	5 10
2 Призовые места, занятые участниками в соревнованиях разного уровня	Наличие подтверждающих документов за победу в соревнованиях разных уровней: - районного, межмуниципального - областного - первенство района - первенство области	5 10 15 20
3 Участие в организации спортивно-массовых мероприятий в качестве судьи	Участие инструктора по спорту в проведённом спортивно-массовом мероприятии: - муниципального уровня, - районного уровня; - областного уровня	5 10 15 20
4 Курсы по повышению профессионального уровня	Наличие подтверждающих документов: Прохождения курсов повышения квалификации: - до 24 часов; - до 72 часов; - до 144 часа;	5 10 15
5 Организация инструктором мастер-классов, практических занятий, открытых занятий, презентаций своего опыта работы и др.	Положительная оценка проведённого обучающего мероприятия	до 20
6 Организация и качественное проведение спортивных соревнований, спортивных мероприятий	Наличие подтверждающих документов в проведении и участии	до 20

7 Своевременное составление и предоставление отчетов о проведенных соревнованиях, спортивных мероприятиях	Наличие подтверждающих документов	5-15
8. Проведение тренировочных мероприятий		до 40

2. Показатели эффективности деятельности дежурного по спортивному залу:

Показатели	Критерии	Измерение %
1 Соблюдение правил и нормы охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности	Отсутствие предписаний, санкций контролирующих органов	5
2 Осуществление контроля за правильным использованием спортивным оборудованием, инвентарем		5
3 Оказание информационно-консультационных услуг посетителям тренажерного зала в техническом использовании спортивного оборудования		5
4 Контроль за своевременное внесение денежных средств в кассу учреждения по предоставлению услуг		5
5 Участие в подготовке спортивных мероприятий		5

3. Показатели эффективности деятельности главного бухгалтера:

Показатели	Измерение %
1 Качественное исполнение плана ФХД	10
2 Своевременное и качественное представление налоговой и бухгалтерской отчетности	10
3 Качественное ведение документации	20
4 Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	20

4. Показатели эффективности деятельности контрактного управляющего:

Показатели	Измерение %
1 Составление закупочной документации.	5
2 Подготовка и публичное размещение извещения об осуществлении закупки, документации о закупках, проектов контрактов.	5
3 Осуществление проверки необходимой документации для проведения закупочной процедуры.	5

4 Сбор и анализ поступивших заявок.	5
5 Обработка заявок, проверка банковских гарантий, оценка результатов и подведение итогов закупочной процедуры.	5
6 Осуществление проверки необходимой документации для заключения контрактов.	5
7 Публичное размещение отчетов, информации о неисполнении контракта, о санкциях, об изменении или о расторжении контракта, за исключением сведений, составляющих государственную тайну.	5
8 Формирование плана-графика, своевременное опубликование в ЕИС.	5
9 Контроль исполнения контрактов, своевременное внесение изменений в контракты.	5
10 Заключение контрактов в соответствии с утвержденным планом-графиком закупок.	5
11 Своевременное внесение изменений в план-график закупок (при необходимости или при внесении изменений в план ФХД учреждения).	5
12 Заключение дополнительного соглашения об изменении существенных условий контракта при его исполнении.	5
13 Составление проектов контрактов и заключение контрактов с единственным поставщиком.	30
14 Разрабатывает требования к закупаемым Заказчиком, товарам, работам, услугам (в том числе предельные цены товаров, работ, услуг)	10
15 Выбирает и обосновывает способ определения поставщика (подрядчика, исполнителя), в том числе дополнительные требования к участникам закупки;	10
16 Организует консультации с поставщиками (подрядчиками, исполнителями) и участвует в таких консультациях в целях определения состояния конкурентной среды на соответствующих рынках товаров, работ, услуг, определения наилучших технологий и других решений для обеспечения государственных и муниципальных нужд.	20
17 Определяет и обосновывает начальную (максимальную) цену контракта, цену контракта, заключаемого с единственным поставщиком (подрядчиком, исполнителем), начальную цену единицы товара, работы, услуги, начальную сумму цен единиц товаров, работ, услуг, максимальное значение цены контракта;	20
18 Обеспечивает приемку поставленного товара, выполненной работы (ее результатов), оказанной услуги, а также отдельных этапов поставки товара, выполнения работы, оказания услуги	20

5. Показатели эффективности деятельности водителя – механика:

Показатели	Измерение %
1 Своевременное осуществление технического обслуживание транспортных средств	20
2 Отсутствие штрафных санкций от органов ГИБДД	5
3 Своевременный текущий ремонт транспортных средств	20

6. Показатели эффективности деятельности рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания:

Показатели	Измерение %
1 Качественное выполнение комплексного обслуживания помещений	5
2 Работа в режиме аварийной ситуации	5
3 Подготовка в организации спортивных мероприятий	5
4 Рационализаторские предложения в осуществлении улучшении деятельности учреждения	5
5 Участие в создании, в обслуживании новых и действующих спортивных площадок	5
6 Работа на открытом воздухе не зависимо от климатических условий	5
7 Выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом	20

7. Показатели эффективности деятельности уборщика служебных помещений

Показатели	Измерение %
1 Качественное выполнение сантехнического обслуживания помещений	15
2 Выполнение срочных непредвиденных работ	10
3 Ежемесячное проведение санитарных дней	15
4 Выполнение дополнительных работ при текущем ремонте помещения	20

**ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ КРИТЕРИЕВ И ПОКАЗАТЕЛЕЙ
ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТЫ,
ЯВЛЯЮЩИХСЯ ОСНОВАНИЯМИ ДЛЯ НАЧИСЛЕНИЯ
СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ**

Показатели	Измерение %
1. Своевременное, качественное выполнение работником должностных обязанностей, а также дополнительных видов работ в соответственном периоде, в установленные сроки и графики	до 55
2. Качественное и оперативное выполнение особо важных и срочных работ	до 55
3. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	до 55
4. Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения	до 55

Приложение № 4
к Примерному положению об оплате труда
работников муниципального бюджетного
учреждения «Спортивно-оздоровительный
комплекс»

Перечень должностей и профессий работников учреждения, которые относятся к основному персоналу по видам экономической деятельности, для расчета среднего оклада (должностного оклада) и определения размера должностного оклада руководителя учреждения.

1. Дежурный по спортивному залу;
2. Инструктор по спорту.

Приложение № 5
к Примерному положению об оплате труда
работников муниципального бюджетного
учреждения «Спортивно-оздоровительный
комплекс»

**Показатели
эффективности деятельности руководителя муниципального бюджетного
Учреждения «Спортивно-оздоровительный комплекс»**

№ п/п	Наименование показателей	Размер выплаты в % отношении к должностном у окладу	Периодичность
1.	Организация и проведение районных, областных мероприятий с учетом степени их важности	1-2 мероприятия - 5%, 3 и более мероприятий - 10%	Ежемесячно
2.	Своевременность и качество предоставления в вышестоящие органы запрашиваемой информации, планов, отчётов, выполнения предписаний надзорных органов, внесений изменений в документы.	5%	Ежемесячно
3.	Информационная открытость (ведение социальных страниц, наличие собственного Интернет-сайта учреждения, обеспечение его поддержки в актуальном состоянии в соответствии с законодательством, публикации и освещение деятельности учреждения в СМИ).	5%	Ежемесячно
4.	Отсутствие обоснованных жалоб на деятельность учреждения и специалистов.	5%	Ежемесячно
5.	Участие учреждения, работников, личное участие руководителя в мероприятиях различных уровней	1-3 мероприятия – 3%, более 3 мероприятий – 5%	Ежемесячно