



**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 23 октября 2019 года

№ 865

р.п. Белореченский

**Об утверждении 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 06.10.2003г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», ст. ст. 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, руководствуясь статьями 29, 41 Устава Белореченского муниципального образования, администрация городского поселения Белореченского муниципального образования

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемое 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 Положением.
3. Настоящее постановление вступает в силу с 01.01.2020 года.
4. Признать утратившим силу Постановление Администрации городского поселения Белореченского муниципального образования от 08.12.2017г. № 743 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Спортивно-

оздоровительный комплекс», отличного от единой тарифной сетки» со дня вступления в силу настоящего Постановления.

5. Опубликовать настоящее постановление в официальной газете «Белореченский вестник» и разместить на официальном сайте Администрации www.r-p-b.ru (Начальник организационного отдела Семенюра О.В.).

Глава Белореченского
муниципального образования



С.В.Ушаков

УТВЕРЖДЕНО
Постановлением
Администрации городского
поселения Белореченского
муниципального образования
от 23 октября 2019 года № 865

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

1. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Спортивно-оздоровительный комплекс» (далее – Учреждение) (далее – Положение), разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, с приказом министерства спорта Иркутской области N 107-мпр от 26 декабря 2018 года (в ред. от 01.04.2019г.) «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных министерству спорту Иркутской области».

Настоящее Положение определяет систему оплаты труда и служит основанием для разработки положений об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Спортивно-оздоровительный комплекс», а также определяет условия оплаты труда руководителей учреждений.

2. Настоящее Положение определяет систему оплаты труда работников Учреждения и включает в себя:

1) минимальные размеры окладов (должностных окладов) 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. Наименования должностей (профессий) и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, установленным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, Общероссийском классификаторе профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов, утвержденном Постановлением Госстандарта РФ от 26 декабря 1994 года N 367 или в профессиональных стандартах.

4. Критерии отнесения должностей (профессий) работников учреждений к профессиональным квалификационным группам утверждены Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года N 525 "О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам".

5. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности руководителей, работников, служащих, профессии рабочих данного учреждения (далее - работники учреждения).

Штатное расписание Учреждения подлежит согласованию с Администрацией городского поселения Белореченского муниципального образования до его утверждения руководителем учреждения.

6. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

1) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

2) Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

3) Общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов, утвержденного постановлением Комитета Российской Федерации по стандартизации, метрологии и сертификации от 26 декабря 1994 года N 367;

4) государственных гарантий по оплате труда;

5) перечня видов выплат компенсационного характера, установленного настоящим Положением;

б) перечня видов выплат стимулирующего характера, установленного

настоящим Положением;

7) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

7. Оплата труда работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

8. Ответственность за перерасход фонда заработной платы лежит на руководителе Учреждения.

9. Размер месячной заработной платы работников Учреждений не может быть ниже минимального размера оплаты труда при условии, что указанными работниками полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности), или минимальной заработной платы, установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Иркутской области.

Заработная плата работников Учреждения состоит из:

- 1) оклада;
- 2) компенсационных выплат;
- 3) стимулирующих выплат.

10. Повышение уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Учреждения производят индексацию заработной платы в порядке, установленном на территории Иркутской области для трудоспособного населения.

11. В случае задержки выплаты работникам Учреждения заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель Учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

12. 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.

13. Ответственность за перерасход фонда заработной платы лежит на руководителе Учреждения.

2. Порядок и условия оплаты труда 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:

1) по профессиональным квалификационным группам должностей работников физической культуры и спорта, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 февраля 2012 года N 165н (приложение 1 к настоящему Положению);

2) по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 247н (приложение 2 к настоящему Положению);

3) по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 248н (приложение 3 к настоящему Положению);

Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы или профессиональные стандарты, определяются тарификационными комиссиями учреждений с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

3. Выплата заработной платы производится путем перечисления денежных средств на банковский счет работника (пластиковую карту) по заявлению работника.

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:

- районный коэффициент к заработной плате в размере 1,3;
- процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Иркутской области;

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 2 пункта 1 настоящего Положения, устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютных размерах.

Выплаты компенсационного характера, предусмотренные подпунктом 2 пункта 1 настоящего Положения, устанавливаются в соответствии со ст.148 Трудового кодекса Российской Федерации и нормативно-правовыми актами 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.

5. Доплата компенсационного характера за работу в ночное время работникам учреждений 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.

6. Выплаты компенсационного характера работникам учреждений 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.

7. 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.

8. 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.

9. 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. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

2. Работникам учреждений 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 стаж непрерывной работы, выслугу лет. К выплате за стаж непрерывной работы, выслугу лет относится надбавка за выслугу лет;

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

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

4. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах установленного фонда оплаты труда Учреждения.

5. Размеры и условия установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения определяются в Положении об оплате труда работников Учреждения на основании показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждений.

6. Решение об установлении выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы и их размере принимается руководителем учреждения в отношении каждого конкретного работника персонально.

7. Максимальный размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы составляет от 10 до 200 процентов от оклада (должностного оклада).

8. 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.

9. Размер и условия установления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, а также за качество выполняемых работ определяются Приложением 5 настоящего положения.

10. Выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются работникам учреждения в зависимости от

общего количества лет, проработанных в физкультурно-спортивных организациях и (или) образовательных организациях, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта, а также за педагогический стаж, выслугу лет педагогическим работникам и составляют:

- 1) от 3 до 8 лет - 10 процентов от оклада (должностного оклада);
- 2) от 8 до 13 лет - 15 процентов от оклада (должностного оклада);
- 3) от 13 до 18 лет - 20 процентов от оклада (должностного оклада);
- 4) от 18 до 23 лет - 25 процентов от оклада (должностного оклада);
- 5) свыше 23 лет - 30 процентов от оклада (должностного оклада).

11. Назначение выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы, выслугу лет производится на основании приказа руководителя учреждения по представлению комиссии по установлению трудового стажа, состав которой утверждается распорядительным актом руководителя учреждения.

12. При установлении стажа работы учитываются записи в трудовой книжке работника учреждения, а также в иных документах, удостоверяющих наличие стажа работы (справки, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы, удостоверения, характеристики, письменные трудовые договоры и соглашения с отметками об их исполнении, трудовые, послужные и формулярные списки, членские книжки членов кооперативных промысловых артелей и кооперативных артелей инвалидов, военный билет).

13. 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.

14. Максимальный размер выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ составляет до 100 процентов от размера оклада (должностного оклада).

15. Порядок расчета и условия осуществления выплат стимулирующего характера в соответствии с Приложением 4 к настоящему Положению.

16. Примерный перечень критериев и показателей за качество, интенсивность и высокие результаты работы, являющихся основаниями для начисления стимулирующих выплат указан в Приложении 5 к настоящему Постановлению.

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения

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

2. Размер и кратность должностного оклада руководителя 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. Перечень должностей работников Учреждения, относимых к основному персоналу для расчета средней заработной платы и определения размера должностного оклада руководителя по видам экономической деятельности Учреждения, установлен в соответствии с Приложением № 6 к настоящему положению.

4. При расчете средней заработной платы учитываются должностные оклады и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала Учреждения.

5. Изменение должностного оклада Руководителя Учреждения осуществляется не ранее, чем через 1 год с момента назначения на должность с учетом результатов работы Учреждения.

6. Размеры должностных окладов заместителя руководителя, главного бухгалтера Учреждения (при наличии должностей в структуре Учреждения) определяются в зависимости от должностного оклада руководителя соответствующего учреждения и устанавливаются руководителем учреждения.

Размеры должностных окладов заместителей руководителя

Учреждения устанавливаются на 10 - 45 процентов ниже размера должностного оклада руководителя соответствующего учреждения.

Размер должностных окладов главного бухгалтера Учреждения устанавливается на 10 - 60 процентов ниже размера должностного оклада руководителя соответствующего учреждения.

8. Размеры, порядок и условия выплат стимулирующего характера и размеры выплат компенсационного характера заместителю руководителя и главному бухгалтеру Учреждения устанавливает руководитель Учреждения в соответствии с разделом 3-4 настоящего положения и указываются в дополнительном соглашении к трудовому договору с учетом:

- а) целевых показателей деятельности Учреждения, утвержденных постановлением Администрации городского поселения Белореченского муниципального образования;
- б) стажа работы в Учреждении;
- в) выполнения показателей муниципального задания в предыдущем календарном году.

6. Другие вопросы оплаты труда

1. В пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, работникам учреждения, включая руководителя учреждения, его заместителей 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 двух должностных окладов.

Единовременная выплата производится при уходе в установленном порядке в ежегодный оплачиваемый отпуск в размере двух должностных окладов.

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 следующих 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 и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения. Материальная помощь предоставляется не более двух раз в календарный год. Общий размер материальной помощи, оказываемой работнику, не должен превышать двух размеров минимального оклада, установленного по занимаемой должности.

Выплата материальной помощи работникам учреждения (членам семьи) производится по приказу руководителя учреждения.

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

7. Заключительные положения

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

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ)
ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ ДОЛЖНОСТЕЙ
РАБОТНИКОВ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА

Профессиональная квалификационная группа должностей работников
физической культуры и спорта первого уровня

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер должностного оклада
Первый квалификационный уровень	Дежурный по спортивному залу	6 993

Профессиональная квалификационная группа должностей работников
физической культуры и спорта второго уровня

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер должностного оклада
Первый квалификационный уровень	Инструктор по спорту	7 438

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ)
ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ ГРУППАМ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ
ДОЛЖНОСТЕЙ СЛУЖАЩИХ

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные
должности служащих второго уровня»

Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада, руб.
2 квалификационный уровень	
Инспектор по кадрам	6 240

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные
должности служащих второго уровня»

Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада, руб.
2 квалификационный уровень	
Заведующий хозяйством	6 396

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ)
ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ ГРУППАМ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ
ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ**

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»**

Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада, руб.
Первый квалификационный уровень	
Сторож	5 600
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	5 600
Уборщик служебных помещений	5 600

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»**

Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада, руб.
Первый квалификационный уровень	
Водитель-механик	7 119

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 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

3. 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.

4. 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.

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

6. 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

7. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы распределяются специально созданной комиссией в учреждении по

представлению руководителя учреждения.

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

9. 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.

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

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

12. 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

14. 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.

15. 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 N 5
к 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	40 80
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	20 30 40 50
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	60 70 80
4 Курсы по повышению профессионального уровня	Наличие подтверждающих документов: Прохождения курсов повышения квалификации: - до 24 часов; - до 72 часов; - до 144 часа;	30 40 50
5 Организация инструктором мастер-классов, практических занятий, открытых занятий, презентаций своего опыта работы и др.	Положительная оценка проведённого обучающего мероприятия	до 80
6 Организация и качественное проведение спортивных соревнований, спортивных мероприятий	Наличие подтверждающих документов в проведении и участии	до 80

7 Своевременное составление и предоставление отчетов о проведенных соревнованиях, спортивных мероприятиях	Наличие подтверждающих документов	40-80
8 Эффективное выполнение плановых показателей по итогу года		до 80
9. Проведение тренировочных мероприятий		до 80

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		10
6 Эффективное выполнение поставленных целей и задач по итогу года		10

3. Показатели эффективности деятельности заведующего хозяйством

Показатели	Измерение %
1 Соблюдение контроля за состоянием нежилых зданий, принятие мер по их своевременному ремонту	50
2 Осуществление контроля за соблюдением санитарно-гигиеническим состоянием помещения	50
3 Своевременное оснащение учреждение материальными запасами	50

4 Контроль и обеспечение сохранности ОС и материальных запасов	50
5 Осуществление контроля за работой хозяйственного подразделения учреждения	50
6 Эффективное выполнение поставленных целей и задач по итогу года	200

4. Показатели эффективности деятельности водителя - механика

Показатели	Измерение %
1 Своевременное осуществление технического обслуживание транспортных средств	50
2 Отсутствие штрафных санкций от органов ГИБДД	50
3 Своевременный текущий ремонт транспортных средств	60
4 Эффективное выполнение поставленных целей и задач по итогу года	160

5. Показатели эффективности деятельности рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания

Показатели	Измерение %
1 Качественное выполнение комплексного обслуживания помещений	30
2 Работа в режиме аварийной ситуации	40
3 Подготовка в организации спортивных мероприятий	10-40
4 Рационализаторские предложения в осуществлении улучшения деятельности учреждения	50
5 Участие в создании, в обслуживании новых и действующих спортивных площадок	50
6 Работа на открытом воздухе не зависимо от климатических условий	50
7 Выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом	50
8 Эффективное выполнение поставленных целей и задач по итогу года	100

6. Показатели эффективности деятельности уборщика служебных помещений

Показатели	Измерение %
1 Качественное выполнение сантехнического обслуживания помещений	50

2 Выполнение срочных непредвиденных работ	50
3 Ежемесячное проведение санитарных дней	50
4 Выполнение дополнительных работ при текущем ремонте помещения	50
5 Эффективное выполнение поставленных целей и задач по итогу года	50

7. Показатели эффективности деятельности инспектора по кадрам

Показатели	Измерение %
1 Качественное ведение документации, номенклатуры дел	50
2 Своевременное составление и предоставление отчетов	50
3 Соблюдение сроков обработки кадровой информации, необходимой для расчета заработной платы	50
4 Соблюдение правильности ведения кадрового документооборота	50
5 Эффективное выполнение поставленных целей и задач по итогу года	200

8. Показатели эффективности деятельности сторожа

Показатели	Измерение %
1 Отсутствие замечаний за нарушение трудовой дисциплины	25
2 Своевременное выявление неисправности или нарушения замков, сигнальных устройств, систем электро- тепло и водоснабжения, принятие мер по их устранению с обязательным сообщением заведующему хозяйством;	25
3 Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	50
4 Отсутствие случаев кражи по вине сторожа	50

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

Показатели	Измерение %
1. Своевременное, качественное выполнение работником должностных обязанностей, а также дополнительных видов работ в соответствующем периоде, в установленные сроки и графики	до 100

2. Качественное и оперативное выполнение особо важных и срочных работ	до 100
3. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	до 100
4. Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения	до 100

Перечень должностей работников Учреждения, относимых к основному персоналу для расчета средней заработной платы и определения размера должностного оклада Руководителя по видам экономической деятельности Учреждения.

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