



**ПОСТАНОВЛЕНИЕ
АДМИНИСТРАЦИИ ВЕЙДЕЛЕВСКОГО РАЙОНА
БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ**

п. Вейделевка

«19» апреля 2022г.

№ 110

**Об утверждении Положения
об оплате труда работников
муниципального казённого учреждения
«Вейделевский физкультурно-
оздоровительный комплекс»**

На основании Федерального закона от 4 декабря 2007 года №329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», Постановлении Правительства Белгородской области от 23.01.2017года № 13-пп (ред. от 21.03.2022 года) «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных (областных) физкультурно-спортивных организаций», Трудового кодекса Российской Федерации и в целях приведения нормативных правовых актов органов местного самоуправления в соответствие с действующим законодательством, **п о с т а н о в л я ю:**

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального казённого учреждения «Вейделевский физкультурно-оздоровительный комплекс» (приложение № 1).

2. Заместителю начальника управления по организационно-контрольной и кадровой работе-начальнику организационно-контрольного отдела администрации района Гончаренко О.Н. опубликовать настоящее постановление в печатном средстве массовой информации муниципального района «Вейделевский район» Белгородской области «Информационный бюллетень Вейделевского района» и в сетевом издании «Пламя 31» (plamyaz1.ru, пламя31.ru).

3. Начальнику отдела делопроизводства, писем и по связям с общественностью и СМИ администрации Вейделевского района Авериной

Н.В. разместить настоящее постановление на официальном сайте органов местного самоуправления Вейделевского района.

4.Постановление администрации Вейделевского района от 12 августа 2015 года № 141 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального казённого учреждения «Вейделевский физкультурно-оздоровительный комплекс» считать утратившим силу с 30 июня 2022 года.

5.Настоящее постановление вступает в силу с 1 июля 2022 года.

6.Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации района по социальной политике Шабарину А.И.

**Глава администрации
Вейделевского района**



А.Тарасенко

Приложение №1
Утверждено:
постановлением администрации
Вейделевского района
от «19» 04 2022 г. № 110

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МКУ «Вейделевский ФОК»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МКУ «Вейделевский ФОК» (далее - Положение) разработано на основании Федерального закона от 4 декабря 2007 года № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», Постановления Правительства Белгородской обл. от 23.01.2017 № 13-пп (ред. от 21.03.2022) «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных (областных) физкультурно-спортивных организаций», Трудового кодекса Российской Федерации.

1.2. Настоящее Положение устанавливает систему, порядок, условия установления и размеры оплаты труда работников МКУ «Вейделевский ФОК» (далее - учреждение), финансируемых за счёт средств бюджета Вейделевского района и средств полученных от приносящей доход деятельности.

1.3. Настоящее Положение распространяется на оплату труда специалистов, административного, вспомогательного, обслуживающего персонала и технических исполнителей учреждения.

1.4. Для целей настоящего Положения используются понятия, определенные Федеральным законом от 4 декабря 2007 года № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», Трудовым кодексом Российской Федерации, законом Белгородской области от 29 декабря 2006 года № 85 «Об отраслевых системах оплаты труда работников бюджетных учреждений Белгородской области».

2. Система оплаты труда работников учреждения

2.1. В учреждении система оплаты труда работников устанавливаются настоящим положением, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений в соответствии с законодательством Российской Федерации, Белгородской области, настоящим Положением с учётом мнения представительного органа работников учреждения.

2. Система оплаты труда работников учреждения

2.1. В учреждении система оплаты труда работников устанавливаются настоящим положением, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений в соответствии с законодательством Российской Федерации, Белгородской области, настоящим Положением с учётом мнения представительного органа работников учреждения.

Оплата труда работников учреждения в части установления базовых должностных окладов, гарантированных надбавок, доплат, выплат компенсационного и стимулирующего характера регулируется непосредственно учреждением в соответствии с законодательством Российской Федерации, Белгородской области и настоящим Положением.

Оплата труда работников учреждения осуществляется за счёт средств бюджета Вейделевского района и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

2.2. Месячная заработная плата работников учреждения выплачивается за выполнение ими функциональных обязанностей (работ), предусмотренных трудовым договором. Размер месячной заработной платы работника состоит из базового должностного оклада по занимаемой должности, гарантированных надбавок, повышающего коэффициента к базовому должностному окладу, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.3. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего норму рабочего времени за месяц и выполнившего трудовые (должностные) обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

2.4. Заработная плата специалистов, административного, вспомогательного, обслуживающего персонала и технических исполнителей учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$$ЗП = ДО_{\text{ба}} * (1 + k_{\text{пов}}) + ГН + ВКХ + ВСХ$$

где:

ЗП - общий размер заработной платы работника организации;

ДО_{баз} - базовый должностной оклад;

$k_{пов}$ - повышающий коэффициент к базовому должностному окладу;

ГН - гарантированные надбавки;

ВКХ - выплаты компенсационного характера;

ВСХ - выплаты стимулирующего характера.

2.5. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2.6. Зарплата руководителя учреждения не может превышать 5 размеров средней заработной платы работников учреждения, определяемой ежегодно по состоянию на 1 января.

2.7. Формирование фонда оплаты труда учреждения осуществляется на основании нормативных затрат на оплату труда на оказание муниципальной услуги, рассчитанных в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и нормативно-правовыми актами органов местного самоуправления Вейделевского района.

2.8. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объёма доведённых лимитов бюджетных обязательств бюджета Вейделевского района.

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется из базовой и стимулирующей части и рассчитывается по формуле:

$$ФОТ_0 = ФОТ_б + ФОТ_{ст},$$

где:

ФОТ₀ - фонд оплаты труда учреждения;

ФОТ_б - базовая часть фонда оплаты труда учреждения;

ФОТ_{ст} - стимулирующая часть фонда оплаты труда учреждения;

Базовая часть фонда оплаты труда учреждения обеспечивает гарантированную часть заработной платы работников и состоит из:

- базовых должностных окладов работников учреждения по штатным единицам;

- повышающих коэффициентов к базовому должностному окладу;
- гарантированных надбавок;
- выплат компенсационного характера.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда состоит из премий и надбавки за опыт и достижения работников, имеющих государственные и ведомственные звания и награды, и направлена на усиление материальной заинтересованности работников учреждения в своевременном и добросовестном исполнении своих должностных обязанностей.

3. Размеры, порядок и условия установления базовых должностных окладов, особенности регулирования труда работников учреждения

3.1. Размеры базовых должностных окладов работников учреждения устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учётом сложности и объёма выполняемой работы, в соответствии с (Приложением №1) к настоящему Положению.

3.2. Размеры базовых должностных окладов специалистов учреждения, административного, вспомогательного, обслуживающего персонала и технических исполнителей устанавливаются в виде фиксированной суммы Положением учреждения (в отношении руководителя учреждения - правовым актом органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя учреждения).

3.3. Размеры базовых должностных окладов подлежат индексации в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Белгородской области и нормативно-правовыми актами органов местного самоуправления Вейделевского района.

3.4. Базовые должностные оклады работников учреждения устанавливаются в зависимости от профессиональной группы по занимаемой должности, уровня образования и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, осуществляемой в соответствии с законодательством в сфере образования, физической

культуры и спорта, а также в соответствии с установленным порядком аттестации работников учреждения.

Базовые должностные оклады иных категорий работников устанавливается в зависимости от категории должности, уровня образования.

3.5. Ответственность за своевременное и правильное установление размеров базовых должностных окладов работников несет директор учреждения.

3.6. Повышающие коэффициенты устанавливаются к базовому окладу.

При наличии у работника нескольких оснований для установления повышающего коэффициента указанные коэффициенты суммируются.

Применение всех повышающих коэффициентов к должностным окладам, ставкам заработной платы работников не образуют новый должностной оклад.

Применение повышающего коэффициента не учитывается при определении размера гарантированных надбавок, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.7. Повышающие коэффициенты подразделяются на следующие виды:

-коэффициент специализации;

-коэффициент квалификации.

3.8. Коэффициент специализации применяется при расчете заработной платы руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера, инструкторов-методистов (включая старшего), тренеров и других специалистов, непосредственно принимающих участие в тренировочном процессе.

Коэффициент специализации - 0,15.

3.9. Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке заработной платы работника устанавливается с учётом уровня его профессиональной подготовки, компетентности и квалификации.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу устанавливается руководителем учреждения по согласованию с

органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения и действует в течение соответствующего календарного года.

3.10. Для инструкторского состава МКУ «Вейделевский ФОК» устанавливается следующий порядок оплаты труда:

-базовый должностной оклад инструктора по спорту устанавливается за 40 часов нагрузки в неделю (Приложение №1) к настоящему Положению;

-размер надбавки за подготовку одного занимающегося определяется путем умножения базового должностного оклада инструктора по спорту на 2,2% за каждого зачисленного в группу;

-минимальная наполняемость групп составляет 15 человек;

-надбавка стимулирующего характера (Приложение №4) к настоящему Положению.

4. Порядок отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителя

4.1. Учреждение относится к одной из четырех групп по оплате труда руководителей исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства организацией.

4.2. Отнесение учреждения к одной из четырех групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов оценки сложности руководства организаций по показателям, представленным в (таблица № 2).

Таблица № 2

Показатели отнесения организаций к группе по оплате труда руководителей

N п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	Количество занимающихся	За каждого занимающегося	0,5
2	Количество работников	За каждого работника	1

3	Количество работников, имеющих I квалификационную категорию	За каждого работника	0,5
4	Количество работников, имеющих высшую квалификационную категорию	За каждого работника	1
5	Круглосуточное пребывание занимающихся в физкультурно-спортивных организациях	За наличие до 4-х групп	10
		За наличие 4-х и более групп	30
6	Наличие в организации групп на этапах подготовки:		
6.1	Спортивно-оздоровительный этап	За каждую группу	5
6.2	Этап начальной подготовки	За каждого занимающегося дополнительно	0,3
6.3	Тренировочный этап	За каждого занимающегося дополнительно	0,5
6.4	Этап ССМ	За каждого занимающегося дополнительно	2,5
6.5	Этап ВСМ	За каждого занимающегося дополнительно	4,5
7	Наличие оборудованных и используемых в тренировочном процессе (в т.ч. арендуемых): спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	За каждый вид	15
8	Наличие собственного оборудованного медицинского пункта (кабинета),	За каждый вид	15

	оздоровительно-восстановительного центра, столовой		
9	Наличие на балансе организации и арендуемых автотранспортных средств	За каждую единицу	3 (в сумме не более 20)

4.3. Показатели и порядок отнесения спортивных сооружений, являющихся структурными подразделениями учреждения, к группам по оплате труда руководителей определяются в соответствии с (Приложением № 2) к настоящему Положению.

4.4. При наличии других показателей, не предусмотренных в пунктах 4.2 и 4.3 настоящего Положения, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, орган исполнительной власти Белгородской области в сфере физической культуры и спорта определяет их перечень. За каждый дополнительный показатель максимально возможным является 20 баллов. Количество баллов по всем дополнительным показателям суммируется и прибавляется к количеству баллов за указанные показатели в пунктах 4.2 и 4.3 настоящего Положения.

4.5. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент занимающихся учреждения определяется по списочному составу постоянно занимающихся на 1 января текущего года. При этом в списочном составе занимающиеся в нескольких видах спорта учитываются один раз.

4.6. Группа по оплате труда руководителя учреждения устанавливается не чаще одного раза в год органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения.

4.7. Группа по оплате труда для вновь открываемых организаций устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

4.8. За руководителями организаций, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

4.9. Установление объемных показателей для отнесения учреждения к одной из четырех групп по оплате труда руководителей подлежит обязательному согласованию с органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

4.10. Группа по оплате труда для руководящих работников организаций устанавливается в зависимости от суммы набранных баллов согласно таблице № 3.

Таблица № 3

Группы по оплате труда руководителей организаций

N п/п	Организация	Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	Физкультурно-оздоровительное учреждение	Свыше 350	251 - 350	До 250	-

4.10. Должностные оклады руководящих работников организации устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда руководителей с учетом требований к квалификации согласно таблице № 4.

Таблица № 4

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад, руб.			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1.	Директор				
	- высшей квалификационной категории;	16454	14887	13789	12848
	- первой квалификационной категории	14887	13789	12848	11908
	- второй квалификационной категории	13789	12848	11908	11126
2.	Заместитель директора, руководитель структурного подразделения (руководитель центра тестирования ГТО):				
	- высшей квалификационной	12379	11126	10341	9715

	категории;				
	- первой квалификационной категории	11126	10341	9715	8932
	- второй квалификационной категории	10341	9715	8932	8149
3.	Главный бухгалтер				
	- имеющий высшее профессиональное образование	12 379	11 126	10 341	9 715
	- имеющий среднее профессиональное образование	11 126	10 341	9 715	8 932

Примечание к таблице № 4.

Должностной оклад руководителей и специалистов физкультурно-спортивных сооружений, являющихся структурными подразделениями муниципальных учреждений, отнесённых к группам по оплате труда ниже IV группы, снижается на 10 процентов за каждую.

Должностные оклады заместителей руководителей учреждений могут устанавливаться на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений. Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений могут устанавливаться на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов их непосредственных руководителей.

Должностные оклады руководящим работникам, назначенным на руководящую должность и не прошедшим аттестацию, устанавливаются на уровне I квалификационной категории.

5. Размеры, порядок и условия установления работникам учреждения гарантированных надбавок

5.1. Гарантированные надбавки устанавливаются работникам учреждения за специфику работы в соответствующем учреждении в процентах от базового должностного оклада.

5.2. Гарантированные надбавки подразделяются на следующие виды:

5.2.1. За внедрение Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО) (далее - комплекс ГТО).

Гарантированная надбавка устанавливается руководителям, заместителям руководителя, инструкторам по спорту, специалистам и другим работникам учреждений, на которых возложена функция внедрения комплекса ГТО, в размере от 25 до 100 процентов.

5.2.2. За особые условия труда.

Гарантированная надбавка устанавливается работникам организаций, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, в размере 40-130 процентов. Порядок оплаты определяется в соответствии с (Приложение №3) к настоящему Положению;

6. Размеры, порядок и условия установления работникам Учреждения выплат компенсационного характера

6.1. Размеры и условия установления и осуществления выплат компенсационного характера работникам учреждения устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.2. Работникам учреждений могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

- доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни).

6.3. Выплаты работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам аттестации рабочих мест в случаях, предусмотренных федеральным законодательством, или специальной оценки условий труда, проведенной соответствующим уполномоченным органом.

Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда производится работникам учреждений в размере от 4 до 12 процентов от базового должностного оклада.

Конкретный размер доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда для указанных категорий работников (за исключением руководителя учреждений) устанавливается приказом руководителя учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения. Конкретный размер доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда руководителя учреждения устанавливается органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения, с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

6.4. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику учреждения при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.5. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику учреждения при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.6. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику учреждения в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.7. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время в размере не менее 35 процентов от часовой ставки (базового должностного оклада). Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

6.8. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения, привлекавшийся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - не менее двойной дневной или часовой ставки;

- работникам, получающим месячный оклад, - не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

6.9. При суммированном учете рабочего времени количество сверхустановленных нормой часов, рассчитывается как разница между количеством часов, фактически отработанных за учетный период, и количеством часов, предусмотренных графиком за учетный период при норме 40 часов в неделю. При определении количества сверхурочных часов из нормы рабочего времени следует исключить время, которое приходится на периоды, когда сотрудник не работал. К таким периодам относятся все виды отпусков, периоды временной нетрудоспособности, беременности и родов, для выполнения государственных и общественных обязанностей, выходные дни по уходу за ребенком-инвалидом, дни прохождения материнского обследования, сдачи крови и отдыха доноров и т.д. Часами, оплачиваемыми в полуторном размере, считают часы, следующие после того как работник выбрал норму часов по календарю 40-часового графика за учетный период. Все остальные часы подлежат оплате в двойном размере. Среднечасовая тарифная ставка для оплаты сверхурочных часов рассчитывается путем деления оклада работника на количество часов по норме 40-часовой рабочей недели за год, деленной на 12 месяцев.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

7. Размеры, порядок и условия установления работникам учреждения выплат стимулирующего характера

7.1. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждений устанавливаются в целях усиления их заинтересованности в повышении качества рабочей деятельности, развитии творческой активности и инициативы, поощрения за индивидуальные результаты работы.

7.2. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются приказом руководителя в пределах фонда оплаты труда.

7.3. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются нормативно-правовым актом органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

7.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда планируется в размере 80 - 120 процентов от базовых должностных окладов работников учреждения по штатным единицам и рассчитывается по формуле:

$$Ф О Т_{ст} = \sum Д О_{баз} * (Р Ф О Т_{ст} / 100 \%),$$

где:

$\sum Д О_{баз}$ - сумма базовых должностных окладов работников учреждения по штатным единицам;

РФОТст - размер стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения, в процентах.

7.5. Порядок, условия предоставления, размер, виды и основания для снижения размера выплат стимулирующего характера работникам учреждений определяются настоящим Положением.

7.6. Выплаты стимулирующего характера подразделяются на следующие виды:

7.6.1. За опыт и достижения работникам, имеющим государственные и ведомственные звания и награды:

Размер доплаты к должностному окладу (ставке заработной платы) составляет:

- за почетное звание "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации" – 50 -100 процентов;
- за государственные награды, включая почетные звания Российской Федерации и СССР – 50 -100 процентов;
- за почетные спортивные звания "Заслуженный тренер России", "Заслуженный мастер спорта России", "Заслуженный мастер спорта СССР" – 50 – 100 процентов;
- за почетный знак "За заслуги в развитии физической культуры и спорта" – 40 – 50 процентов;
- за спортивные звания "Мастер спорта России международного класса", "Гроссмейстер России", "Мастер спорта СССР международного класса", "Гроссмейстер СССР" – 20 – 40 процентов;
- за почетный знак "Отличник физической культуры и спорта" – 20 – 40 процентов;
- за Почетную грамоту, Благодарность Министерства спорта Российской Федерации и иные ведомственные награды – 10 – 20 процентов.

Конкретный размер выплат устанавливается учреждением исходя из финансовых возможностей.

7.6.2. Выплата стимулирующего характера за результаты труда.

Выплата стимулирующего характера за результаты труда производится в размере от 0 до 120 процентов, с учетом специфики, объема, качества и эффективности выполняемых работ на основе критериев оценки результативности профессиональной деятельности (Приложение №4) к настоящему Положению.

Критериями являются:

- исполнение обязанностей в условиях, характеризующихся повышенной напряженностью, особым режимом и графиком работы;

- выполнение сложных, особо важных и ответственных работ (поручений);
- уровень квалификации, компетентности и профессионального мастерства;
- опыт работы в сфере осуществляемой деятельности, предусмотренной занимаемой должностью;
- степень самостоятельности принятия решений в пределах своей компетенции;
- качество и оперативность в решении вопросов при обслуживании посетителей;
- отсутствие обоснованных жалоб со стороны посетителей;
- трудовая дисциплина и исполнительская дисциплина;
- активное участие в мероприятиях, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

Основными критериями, влияющие на размер стимулирующих выплат, являются критерии, отражающие результаты работы.

Максимальное значение выплат свидетельствует о высоком качестве профессиональной деятельности работников и служит основанием для установления максимальных выплат.

Критерии определения итогов для премирования по итогам работы являются дифференцированными.

7.7 При наличии у работника МКУ «Вейделевский ФОК» дисциплинарных взысканий он может быть лишен стимулирующих выплат: замечание – до 50% базового должностного оклада, выговор – до 100 % должностного оклада.

8. Порядок и условия премирования работников учреждения

8.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении с учетом Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях,

утвержденного Приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 года № 818 "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях", за счет стимулирующего фонда, экономии по фонду оплаты труда, в организации могут быть установлены премии:

- премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год);
- премия за качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы;
- премия за участие в инновационной (экспериментальной, проектной) деятельности;
- премия по итогам результатов региональных смотров-конкурсов;
- премия за знаки отличия комплекса ГТО;
- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения:

- заместителей руководителя и иных работников, подчиненных руководителю, непосредственно;
- руководителей структурных подразделений и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждений.

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

труда по итогам работы в размере от 0 до 100 процентов к должностному окладу работника.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- проведение качественной подготовки мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение периода, за который назначается премия, в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы за период (квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств на оплату труда.

Конкретный размер премии устанавливается руководителем учреждения и может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), тарифной ставке работника, так и в абсолютном размере.

8.3. Премия за знаки отличия комплекса ГТО выплачивается в следующих размерах:

- за золотой знак отличия в размере одного должностного оклада;
- за серебряный знак отличия в размере 50% должностного оклада.

8.4. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Белгородской области и Вейделевского района:

- поощрении Губернатором Белгородской области, Правительством Белгородской области, присвоении почетных званий Российской Федерации и Белгородской области, награждении знаками отличия

Российской Федерации и Белгородской области, награждении орденами и медалями Российской Федерации и Белгородской области;

- награждении Почетной грамотой Министерства спорта Российской Федерации и управления физической культуры и спорта Белгородской области;

- награждении Благодарственным письмом, Благодарностью, Почётной грамотой главы администрации Вейделевского района .

8.5. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам в размере от 0 до 100 процентов к должностному окладу по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

8.6. Работникам выплачивается премия за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитывается:

- интенсивность и напряженность работы;

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

8.7. Условия премирования.

Премирование работников производится при условии:

- активность внедрения ассортимента платных услуг;

- качества, быстроты и объема предоставляемых услуг населению;
- творческой самостоятельности и личного вклада в предоставляемые услуги;
- высокой культуры обслуживания посетителей.

Премии не начисляются:

- за нарушение дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка учреждения;
- нанесение ущерба имуществу учреждения;
- халатное отношение к своим обязанностям;
- грубость по отношению к посетителям.

Порядок начисления премии.

Размер премии работников зависит от суммы доходов, полученных от оказания платных услуг посетителям, и устанавливается приказом руководителя пропорционально вкладу каждого работника в процессе выполнения задач.

Распределение премии работникам учреждения производится по окончании месяца на основании поступившего дохода за месяц.

8.8. Премирование руководителя учреждения производится по решению органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя учреждения.

8.9 Премирование работников учреждения осуществляется на основании приказа руководителя учреждения.

8.10. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и других выплат.

8.11. Премия может быть снижена или не выплачена в полном объеме в случае:

- применения к работнику мер дисциплинарного взыскания (замечание, выговор);

- неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией;

- нарушения Устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной защиты, инструкции по антитеррористической защищённости, грубое нарушение требований охраны труда, производственной санитарии;

- невыполнения приказов и распоряжений директора и организационно-распорядительных документов учреждения;

- несоблюдения профессиональной этики в процессе обслуживания посетителей;

- прогула, а также появления на работе в нетрезвом состоянии либо отсутствия на рабочем месте без уважительных причин, распития спиртных напитков в рабочее время;

- утраты, повреждения и причинения ущерба имуществу учреждения.

Снижение размера премии с обязательным указанием причин снижения производится за расчетный период, в котором был зафиксирован факт ненадлежащего исполнения должностных обязанностей.

Если данный факт обнаружен после выплаты премии, то лишение или снижение размера премии производится в том периоде, в котором он был зафиксирован.

Работник не представляется к премированию по результатам работы за месяц при наличии дисциплинарных взысканий, полученных в отчетном периоде.

8.12. При предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска руководителю и работникам учреждения один раз в год производится единовременная выплата в размере трёх должностных окладов.

В случае предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска по частям единовременная выплата производится при предоставлении любой части отпуска по выбору работника.

9. Материальная помощь. Основания, размеры и порядок выплат материальной помощи

9.1. За счет экономии фонда оплаты труда, а также от суммы доходов, полученных от оказания платных услуг, работникам может быть оказана

материальная помощь в связи с особыми жизненными обстоятельствами и непредвиденными событиями:

а) в случае смерти супруга, супруги, детей, родителей работника при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство, копии которых прилагаются к заявлению, - в размере до трех должностных окладов.

В случае смерти работника материальная помощь может выплачиваться одному из членов его семьи (супруг, супруга, дети, родители) на основании письменного заявления при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих принадлежность к членам семьи работника;

б) в связи с утратой или повреждением имущества в результате пожара или стихийного бедствия на основании письменного заявления работника при предъявлении подтверждающих документов уполномоченных органов, копии которых прилагаются к заявлению, - в размере до двух должностных окладов;

в) в случае необходимости лечения, дорогостоящей операции, восстановления здоровья в связи с полученным увечьем, заболеванием, перенесенной аварией, травмой или несчастным случаем на основании медицинского заключения - в размере до двух должностных окладов;

г) в случае рождения ребенка у работника, регистрации брака работника при предъявлении свидетельства о рождении или свидетельства о браке соответственно, копии которых прилагаются к заявлению, - в размере до двух должностных окладов.

10. Нормы рабочего времени в учреждении

10.1. Продолжительность рабочего времени для работников учреждения устанавливается исходя из продолжительности рабочего времени - 40 часов в неделю.

10.2. В соответствии со статьёй 104 ТК РФ для отдельных категорий работников согласно Правилам внутреннего распорядка учреждения применяется суммированный учет рабочего времени.

10.3. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать 4 часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников.

Приложение № 1
к положению об оплате труда работников
МКУ «Вейделевский ФОК»

**Размеры
базовых должностных окладов работников
МКУ «Вейделевский ФОК»**

№ п/п	Наименование должностей работников организаций	Размер базового должностного оклада, руб.
1.	Административный персонал	
1.1.	Заведующий хозяйством	7 851
1.2.	Заместитель директора (по административно-хозяйственной части, по спортивно-массовой работе):	
	- в организации, отнесенной к IV группе по оплате труда руководителей	9 627
	- в организации, отнесенной к III группе по оплате труда руководителей	10 409
	- в организации, отнесенной к II группе по оплате труда руководителей	11 228
	- в организации, отнесенной к I группе по оплате труда руководителей	12 092
2.	Специалисты, служащие и вспомогательный персонал	
2.1.	Инструктор по спорту:	
	- без квалификационной категории и не имеющий высшего профессионального образования;	8 715
	- без квалификационной категории и имеющий высшее профессиональное образование;	9 559
	- имеющий I квалификационную категорию;	10 317
	- имеющий высшую квалификационную категорию	11 116
2.2.	Инспектор (по внедрению комплекса ГТО, по кадрам)	7 851

2.3.	Старший инспектор (по внедрению комплекса ГТО, по кадрам)	7 864
2.4.	Бухгалтер:	
	- без квалификационной категории;	7 851
	- имеющие II квалификационную категорию;	8 619
	- имеющие I квалификационную категорию;	9 631
	- ведущий	10 209
2.5.	Инженер:	
	- без квалификационной категории;	7 851
	- имеющие II квалификационную категорию;	8 619
	- имеющие I квалификационную категорию;	9 631
	- ведущий	10 209
2.6.	Специалист по кадрам	8 547
2.7.	Медицинская сестра (брат), в том числе по массажу, по физиотерапии, по лечебной физкультуре:	
	- без квалификационной категории;	7 858
	- имеющие II квалификационную категорию;	8 010
	- имеющие I квалификационную категорию;	8 390
	- имеющие высшую квалификационную категорию	8 776
2.8.	Администратор	7 851
2.9.	Старший администратор	8 003
3.	Технические исполнители и обслуживающий персонал	
3.1.	Водитель автобуса	8 265
3.2.	Водитель автомобиля	7 882

3.3.	Гардеробщик	7851
3.4.	Рабочий (по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, подсобный рабочий, по ремонту спортивного оборудования и инвентаря)	7851
3.5.	Слесарь-сантехник	7851
3.6.	Слесарь-Электрик	7 851
3.7.	Сторож	7 851
3.8.	Охранник	7 851
3.9.	Уборщик служебных помещений	7 851
3.10.	Уборщик территорий	7 851
3.11.	Аппаратчик химводоочистки	7 851

**Показатели и порядок
отнесения спортивных сооружений к
группам по оплате труда руководителей**

1. Общие положения

1.1. Спортивные сооружения (объекты спорта) относятся к группам по оплате труда руководителей в зависимости от пропускной способности, режима эксплуатации, трудоемкости обслуживания и наличия мест для зрителей. Группа по оплате труда устанавливается в зависимости от суммы набранных баллов по показателям (таблица № 1).

Таблица № 1

Группы по оплате труда руководителей спортивных сооружений

Группа по оплате труда	Количество баллов
I	свыше 200
II	свыше 175 до 200
III	свыше 150 до 175
IV	свыше 125 до 150
V	свыше 100 до 125
VI	свыше 75 до 100
VII	свыше 50 до 75

Оценка в баллах каждого спортивного элемента (типа спортивного сооружения) определяется по следующим показателям:

- за единицу единовременной пропускной способности открытого спортивного сооружения начисляется 0,15 балла, крытого - 0,2 балла;
- за каждого работающего по его обслуживанию - 1 балл;

	овое	смесь	яное	вянн ое	ьтобет он	твенна я трава	итумное , синтети ческое
1	2	3	4	5	6	7	8
Площадка для:							
бадминтона	0,5	0,6	-	0,7	0,6	-	0,8
баскетбола	1,5	1,8	-	2,0	1,7	-	2,1
волейбола	1,6	1,9	-	2,1	1,8	-	2,3
гандбола	2,0	2,4	-	2,7	2,2	-	2,9
тенниса	1,3	1,6	-	1,8	1,5	-	2,0
городков	-	-	-	-	2,7	-	-
Спортивно- дрессировочная по служебному собаководству	6,0	-	8,0	-	-	-	-
фигурного вождения автомобиля, мотоцикла	6,0	-	-	-	3,0	-	-
картодром для авто- и авиамоделльного спорта	-	-	-	-	4,0	-	-
Поле для:							
гольфа	-	-	10,6	-	-	13,5	-
бейсбола	7,5	-	8,6	-	-	12,0	-
футбола	7,0	7,5	8,1	-	-	11,5	-
регби	6,5	-	7,0	-	-	-	-
хоккея на траве	-	-	7,7		-	10,0	-

метаний	4,5	-	6,6	-	-	-	-
мотобола	6,0	10,0	8,0	-	4,0	-	-
стрельбы из лука	5,5	6,0	6,6	-	-	10,0	
мини-футбола	4,0	4,5	4,7	-	-	7,5	6,0
Спортядро длиной в метрах (в расчете на одну дорожку):							
400	1,5	1,8	-	-	1,7	-	2,0
330	1,1	1,4	-	-	1,3	-	1,5
250	0,8	1,0	-	-	0,9	-	1,1
200	0,7	0,9	-	-	0,8	-	1,0
Места для занятий легкой атлетикой (в расчете на одно место для прыжков, метания, толкания)	0,8	1,0	1,5	-	0,9	-	1,1
Комплекс для военно-прикладного многоборья	10	-	-	-	-	-	-
Парашютная вышка	40	-	-	-	-	-	-

Примечания к таблице № 1:

Площадка для занятий общефизической подготовкой оценивается в баллах по показателям, предусмотренным для площадок по соответствующим видам спорта.

При наличии на спортивной площадке спортивно-технологического оборудования, позволяющего проводить занятия по различным видам спорта (универсального использования), или тренажерных устройств применяется повышающий коэффициент 1,2.

Плоскостные спортооружения, используемые для занятий различными видами спорта круглогодично, оцениваются суммой баллов по соответствующим показателям в летний и зимний периоды года.

2.3. Бассейны, спортивные залы, спортивные сооружения с искусственным льдом оцениваются в баллах согласно таблице № 2.

Таблица № 2

**Показатели оценки бассейнов, спортивных залов,
спортивных сооружений с искусственным льдом**

Площадь спортивных сооружений основного назначения, кв. метров	Количество баллов и типы спортивных сооружений				
	Крытый бассейн	Открытый бассейн	Спортивный зал	Спортивные сооружения с искусственным льдом	
				Крытые	Открытые
до 50	4	3	2	-	-
50 - 100	8	7	5	6	5
101 - 200	16	14	10	12	110
201 - 300	24	21	15	18	15
301 - 400	32	28	20	24	2
401 - 500	40	35	25	30	25
501 - 600	47	41	30	36	30
601 - 700	54	47	34	42	35
701 - 800	61	53	38	48	40
801 - 900	63	59	42	54	45
901 - 1000	75	65	46	60	50
1001 - 1200	81	70	51	66	55
1201 - 1400	87	75	56	72	60
1401 - 1600	94	80	61	78	65
1601 - 1800	100	85	66	84	70
1801 - 2000	105	90	71	89	74
2001 - 2200	110	94	75	94	78
2201 - 2400	120	98	79	99	82

2401 - 2600	125	102	83	104	86
2601 - 2800	130	106	87	109	90
2801 - 3000	135	110	91	114	94
3001 - 3250	140	114	94	119	98
3251 - 3500	145	118	97	124	102
3501 - 3750	150	122	100	129	106
3751 - 4000	155	126	103	133	110
Свыше 4000	165	135	110	140	120

Оценка в баллах определена для спортивных залов, имеющих деревянное покрытие.

Для залов со стационарным синтетическим покрытием применяются следующие коэффициенты:

- рулонные и ворсовые - 1,1;
- "Физпол", "Регупол" с верхним слоем - 1,3;
- "Полиграс", "Астотурф" - 1,5.

Оценка в баллах установлена для специализированных спортивных залов, имеющих минимальный набор спортивно-технологического оборудования, необходимого для проведения тренировочных занятий спортсменов начальных разрядов. При оснащении спортивных залов современным спортивно-технологическим оборудованием и тренажерными устройствами, обеспечивающими проведение тренировочных занятий и соревнований спортсменов высокой квалификации, а также позволяющими использовать залы для занятий различными видами спорта, оценка в баллах устанавливается с учетом коэффициента 1,2.

2.4. Места для зрителей на трибунах оцениваются в баллах согласно таблице № 3.

Таблица № 3

Показатели оценки зрительских мест

Количество мест для зрителей	Количество баллов	
	Трибуны на открытых	Места для зрителей в крытых

	спортсооружениях	спортсооружениях
до 500	1	5
500 - 1000	2	10
1001 - 2000	3	15
2001 - 3000	4	18
3001 - 4000	5	20
4001 - 5000	6	22
5001 - 7500	7	24
7501 - 10000	8	26
10001 - 12500	9	28
12501 - 15000	10	30
15001 - 17500	11	32
17501 - 20000	12	34
20001 - 25000	13	36
25001 - 30000	14	38
30001 - 35000	15	40
35001 - 40000	16	42
40001 - 45000	17	44
45001 - 50000	18	46
50001 - 60000	19	-
60001 - 70000	20	-
70001 - 80000	21	-
80001 - 90000	22	-
90001 - 100000	23	-
СВЫШЕ 100000	24	-

2.5. Реабилитационно-восстановительные центры, сауны, бани.

Примерный состав основных помещений реабилитационно-восстановительных центров:

- IV типа - кабинеты: врача, для тестирования, методиста-педагога. Общая площадь помещений - 80 - 90 кв. м. Пропускная способность - 15 человек.

- III типа - добавляется кабинет процедурных душей, баня сухого пара. Общая площадь помещений - 170 - 180 кв. м. Пропускная способность - 30 человек.

- II типа - добавляется процедурная, кабинеты массажный, физиотерапии, функциональной диагностики, комнаты: медперсонала, заведующего отделением, отдыха. Общая площадь помещений - 230 - 240 кв. м. Пропускная способность - 40 человек.

- I типа - добавляется стоматологический кабинет, биохимическая лаборатория, фотарий, кабинет гидромассажа. Общая площадь помещений - 100 - 450 кв. м. Пропускная способность - 60 человек.

Реабилитационно-восстановительные центры, сауны, бани оцениваются в баллах согласно таблице № 4.

Таблица № 4

Показатели оценки реабилитационно-восстановительных центров, саун, бань

Тип реабилитационно-восстановительного центра, сауны, бани	Количество баллов
IV	8 баллов
III	12 баллов
II	16 баллов
I	22 балла
Сауна (в расчете на 6 человек):	
с плескательным бассейном	4 балла
без плескательного бассейна	3 балла

Приложение № 3
к положению об оплате труда работников

МКУ «Вейделевский ФОК»

ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ РАБОТНИКАМ
МКУ «ВЕЙДЕЛЕВСКИЙ ФОК» ЕЖЕМЕСЯЧНОЙ ПРОЦЕНТНОЙ
НАДБАВКИ К ДОЛЖНОСТНОМУ ОКЛАДУ ЗА ОСОБЫЕ УСЛОВИЯ
ТРУДА

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке установления работникам МКУ «Вейделевский ФОК» ежемесячной процентной надбавки к должностному окладу за особые условия труда (далее - Положение) определяет общие правила установления работникам ежемесячной процентной надбавки к должностному окладу за особые условия труда (далее - надбавка).

1.2. Надбавка устанавливается в целях повышения заинтересованности работников в результатах своей деятельности и качестве выполнения должностных обязанностей, требующих высокой квалификации, организованности, оперативности при исполнении поручений.

1.3. Под особыми условиями понимается совокупность должностных прав и обязанностей, ответственности работника.

Особые условия определяются по следующим критериям:

- сложность и напряженность в работе;
- характер и сложность процессов, подлежащих управлению, их виды;

- качество и объем информации, требуемой для выполнения работы;
- работа в выходные и праздничные дни, работа в вечернее время;
- участие в комплексных проверках;
- ненормированный рабочий день;
- участие в работе различных комиссий.

1.4. В целях установления надбавки определяется соответствие деятельности работника установленным критериям.

1.5. Надбавка выплачивается по должностям в следующих размерах:

а) директор - от 100 до 130 процентов должностного оклада;

б) заместитель директора по административно-хозяйственной части, заместитель директора по спортивно-массовой работе, главный бухгалтер, заведующий хозяйством, инженер, бухгалтер, водитель - от 90 до 120 процентов должностного оклада;

в) медицинская сестра - от 60 до 90 процентов должностного оклада;

г) специалист по кадрам, старший администратор, администратор, электрик - от 40 до 60 процентов должностного оклада.

II. Порядок установления надбавки

2.1. Надбавка устанавливается работодателем с учетом должностных обязанностей.

2.2. Размер надбавки работнику устанавливается работодателем ежегодно с учетом конкретных обстоятельств по критериям в пределах средств фонда оплаты труда учреждения.

2.3. По решению работодателя может быть изменен ранее установленный размер надбавки в течение календарного года.

2.4. Директор МКУ «Вейделевский ФОК» на основании установленных критериев предварительно согласовывает размер устанавливаемой работникам МКУ «Вейделевский ФОК» надбавки к настоящему Положению

с органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения согласно таблице № 1.

III. Заключительные положения

3.1. Ответственность и контроль за соблюдением порядка установления надбавки в МКУ «Вейделевский ФОК» возлагается на специалиста по кадрам.

3.2. Ответственность за своевременное начисление и выплату надбавки несет главный бухгалтер МКУ «Вейделевский ФОК».

3.3. Ответственность за соблюдение порядка установления надбавки, своевременную выплату надбавки несёт непосредственный руководитель работника МКУ «Вейделевский ФОК».

Размер надбавки директору МКУ «Вейделевский ФОК» устанавливается правовым актом органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя учреждения.

Таблица № 1

Служебная записка

об установлении работникам ежемесячной
процентной надбавки к должностному окладу за особые
условия труда

_____ на 20__ год

МКУ «Вейделевский ФОК»)

N п/п	Фамилия, имя, отчество	Должность	Критерии для установления надбавки		Итого размер надбавки, % от базового оклада
			наименование	вес, %	

Подпись директора МКУ «Вейделевский ФОК»

**Положение о распределении
стимулирующей части фонда оплаты труда
муниципального казённого учреждения «Вейделевский
физкультурно-оздоровительный комплекс»**

1. Общие положения

1.1 Премирование работников МКУ «Вейделевский ФОК» осуществляется по усмотрению руководителя с учетом всех критериев.

1.2 Для оценки результативности предлагаются критерии согласно Таблице № 1 к настоящему Положению для выплаты ежемесячного денежного поощрения, основанной на достижении показателей результативности деятельности.

Оценка результативности определяется путем суммирования оценок по указанным показателям.

1.3 Надбавка за непрерывный стаж к должностному окладу утверждается персонально каждому приказом директора МКУ «Вейделевский ФОК».

2. Порядок проведения оценки результатов работникам

МКУ «Вейделевский ФОК»

2.1. Индивидуальные показатели результативности утверждаются руководителем МКУ «Вейделевский ФОК».

2.2. Выплата работнику ежемесячного денежного поощрения (стимулирующих выплат), основанного на достижении показателя результативности деятельности, осуществляется за фактически отработанное время.

2.3. Приказ о выплате ежемесячного денежного поощрения направляются бухгалтеру для начисления и выплаты поощрения.

3. Заключительные положения

3.1. Контроль за соблюдением порядка выплаты ежемесячного денежного поощрения осуществляет специалист по кадрам.

3.2. Ответственность за правильность начисления и своевременность выплаты ежемесячного денежного поощрения несет главный бухгалтер МКУ «Вейделевский ФОК».

3.3. Ответственность за соблюдением порядка установления надбавки, своевременную выплату надбавки в учреждении определяют директор, заместитель по спортивно-массовой работе, заведующий хозяйством, заместитель по административно-хозяйственной части, главный бухгалтер.

Таблица № 1

к положению о распределении
стимулирующей части фонда
оплаты труда МКУ «Вейделевский ФОК»

Критерии для осуществления стимулирующих выплат (ежемесячной премии по результатам работы) работникам МКУ «Вейделевский ФОК»

Наименование должности	Критерии для определения стимулирующей выплаты	Размер надбавки, % от базового оклада
------------------------	--	---------------------------------------

Наименование должности	Критерии для определения стимулирующей выплаты	Размер надбавки, % от базового оклада
<p>Все категории работников, кроме инструкторского состава, заместителя по спортивно-массовой работе, старшего администратора и администратора, заведующего хозяйством</p>	<p>Привлечение общего количества занимающихся в организации</p> <p>От 400 чел до 500 чел</p> <p>Свыше 500 чел</p>	<p>до 10 %</p> <p>до 15 %</p>
<p>Все категории работников</p>	<p>За непрерывный стаж работы в данном учреждении</p> <p>От 3 лет до 8 лет</p> <p>От 8 лет до 13 лет</p> <p>От 13 до 18 лет</p> <p>От 18 до 23 лет</p> <p>От 23 лет и выше</p>	<p>до 5 %</p> <p>до 10 %</p> <p>до 15 %</p> <p>до 20 %</p> <p>до 25 %</p>
<p>Руководитель учреждения</p>	<p>Морально-психологический климат в коллективе. Отсутствие жалоб и обращений, отсутствие нарушений трудового законодательства, качественное выполнение функциональных обязанностей</p>	<p>До 50 %</p>

Наименование должности	Критерии для определения стимулирующей выплаты	Размер надбавки, % от базового оклада
	руководителя, соблюдение служебной и исполнительской дисциплины. Соблюдение сроков исполнения поручений	
	Наличие условий осуществления спортивно – досуговой и рекреационной деятельности, отвечающих современным требованиям (соответствие санитарно-гигиеническим требованиям к условиям занятий в учреждении (СанПиН), обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	до 20 %
	Наличие высоких профессиональных достижений (результативное зафиксированное личное участие в конкурсах профессионального мастерства, наличие собственных публикаций)	до 20 %
	Обеспечение безопасности жизнедеятельности учреждения	до 10 %
Заведующий хозяйством	Отсутствие жалоб и обращений, отсутствие нарушений трудового законодательства, качественное выполнение функциональных обязанностей, соблюдение служебной и исполнительской дисциплины	до 50 %

Наименование должности	Критерии для определения стимулирующей выплаты	Размер надбавки, % от базового оклада
	Контроль за обеспечением безопасности жизнедеятельности учреждения	до 20 %
	Привлечение общего количества занимающихся в организации От 50 чел до 100 чел От 100 чел до 150 чел От 150 чел до 200 чел Свыше 200 чел	до 10 % до 15 % до 20 % до 25 %
	Обеспечение сохранности материальных ценностей учреждения	до 20 %
	Инструктор по спорту	Организация мероприятий направленных на увеличение количества занимающихся в учреждении, проведение рекламной агитации
Привлечение общего количества занимающихся в организации От 150 чел до 300 чел От 300 чел до 400 чел От 400 чел до 500 чел Свыше 500 чел		до 5 % до 10 % до 15 % до 20 %
Результативное участие воспитанников учреждения в		до 20% за призовое

Наименование должности	Критерии для определения стимулирующей выплаты	Размер надбавки, % от базового оклада
	соревнованиях на районном уровне	место
	Организация и проведение спортивно-массовых мероприятий за пределами учреждения (площадь, парки, спортивные площадки, сельские поселения)	до 10% за каждое мероприятие
	Профессиональные достижения (участие в конкурсах профессионального мастерства, семинарах, конференциях, наличие публикаций, разработка авторских и экспериментальных программ) с периодичностью – 1 раз в месяц	до 10 % за 1 результат
	Отсутствие жалоб и нареканий со стороны занимающихся	до 20%
	Проведение дней здоровья и оздоровительных спортивно-массовых мероприятий на территории учреждения (4 раза и более в месяц с численностью не менее 20 участников в одном мероприятии)	до 20%
Заместитель директора по спортивно-	Организация мероприятий направленных на увеличение количества занимающихся в	до 50%

Наименование должности	Критерии для определения стимулирующей выплаты	Размер надбавки, % от базового оклада
массовой работе	учреждении, проведение рекламной агитации с последующим отчетом о проделанной работе до 15 числа отчетного месяца	
	Привлечение общего количества занимающихся в организации От 150 чел до 300 чел От 300 чел до 400 чел От 400 чел до 500 чел Свыше 500 чел	до 5 % до 10 % до 15 % до 20 %
	Количество проведенных спортивно-массовых мероприятий за пределами учреждения (площадь, парки, спортивные площадки, сельские поселения)	до 5% (за каждое мероприятие)
	Организации и проведение более 4-х спортивно-массовых мероприятий в месяц с численностью участников не менее 20 человек о одном мероприятии	до 20 %
	Сохранение контингента занимающихся	до 10%
	Выступление на конференциях, семинарах, собраниях, заседаниях и	до 20%

Наименование должности	Критерии для определения стимулирующей выплаты	Размер надбавки, % от базового оклада
	т.д. 1 раз в месяц	
Заместитель директора по административно-хозяйственной части	Обеспечение и контроль соблюдения требований СанПина в помещениях здания Физкультурно-оздоровительного комплекса, плавательного бассейна и банно-оздоровительного комплекса	до 20 %
	Усовершенствование эстетического вида и комфортных условий ФОК	до 30 %
	Отсутствие жалоб и обращений, отсутствие нарушений трудового законодательства, качественное выполнение функциональных обязанностей, соблюдение служебной и исполнительской дисциплины	до 20 %
	Обеспечение выполнения требований антитеррористической деятельности	до 10 %
	Обеспечение выполнения требований охраны труда в учреждении	до 10%
	Разработка плана и осуществление мероприятий по благоустройству учреждения	до 10 %
	Руководитель центра тестирования ГТО	Своевременное предоставление квартальных и годовых отчетов региональному оператору по всем критериям

Наименование должности	Критерии для определения стимулирующей выплаты	Размер надбавки, % от базового оклада
	Своевременная выгрузка протоколов тестирования в АИС ГТО	до 20%
	Постоянный мониторинг количества «принявших участие в тестировании» и «выполнивших нормы ГТО» на территории района	до 20%
	Организация проведения тестирования ВФСК ГТО на территории Вейделевского района	до 20%
	Организация работы по увеличению качественных показателей реализации ВФСК ГТО на территории района в рамках ежеквартального и ежегодного регионального рейтинга	до 20%
Инспектор по внедрению комплекса ГТО, старший инспектор по внедрению комплекса ГТО	Своевременное оформление документации в рамках реализации ВФСК ГТО, а также материалов для отчетной документации	до 20%
	Своевременное предоставление плана медиалогии по ГТО региональному оператору и полное его исполнение	до 20%
	Формирование графика тестирования, разработка плана мероприятий по реализации ВФСК ГТО	до 10%

Наименование должности	Критерии для определения стимулирующей выплаты	Размер надбавки, % от базового оклада
	Оформление наградных документов, участие в награждении	до 10%
	Организация и участие в мероприятиях ГТО на территории района	до 10%
	Участие в совещаниях, семинарах, собраниях по реализации ВФСК ГТО на муниципальном и региональном уровне	до 10%
	Участие в судействе мероприятий регионального уровня	до 10%
	Своевременное и качественное формирование протоколов тестирования в электронном виде	до 10%
Работники бухгалтерии	Своевременное и качественное представление отчетности	до 20 %
	Отсутствие жалоб и обращений, отсутствие нарушений трудового законодательства, качественное выполнение функциональных обязанностей, соблюдение служебной и исполнительской дисциплины	до 40 %
	Подготовка экономических расчетов	до 20 %
	Качественное ведение документации	до 20%

Наименование должности	Критерии для определения стимулирующей выплаты	Размер надбавки, % от базового оклада
Водитель	Обеспечение исправного технического состояния ГАЗ 322132	до 20 %
	Содержание в исправном состоянии газонокосилки	до 20%
	Обеспечение безопасной перевозки пассажиров	до 20 %
	Отсутствие дисциплинарных взысканий	до 20 %
	Отсутствие ДТП, замечаний	до 20 %
Обслуживающий персонал (уборщик служебных помещений, уборщик территории)	Отсутствие жалоб и обращений со стороны занимающихся	до 20 %
	Содержание в надлежащем санитарном порядке помещений и территории учреждения	до 50 %
	Привлечение посетителей доброжелательным отношением и идеальным санитарным состоянием	до 5 %
	Отсутствие дисциплинарных взысканий	до 5 %
	Качественный уровень обслуживания во время спортивно-массовых мероприятий	до 10 %
	Оперативность и своевременность выполнения поручений непосредственного руководителя	до 10 %

Наименование должности	Критерии для определения стимулирующей выплаты	Размер надбавки, % от базового оклада
Медицинские работники	Отсутствие жалоб и обращений со стороны посетителей.	до 20 %
	Оздоровительный массаж: до 20 сеансов свыше 20 сеансов	до 20% до 25%
	Регулярный и постоянный медицинский контроль за лицами, занимающимися физической культурой и спортом до начала занятий (для бассейна - визуальный осмотр кожных покровов) и на протяжении всего времени занятия.	до 20 %
	Привлечение дополнительных категорий занимающихся	до 20%
	Отсутствие нареканий со стороны руководства и дисциплинарных взысканий	до 20%
Инженер	Контроль за режимом работы аппаратчиков химводоочистки с целью обеспечения бесперебойной работы плавательного бассейна	до 20%
	Отсутствие аварийных ситуаций и своевременное устранение неполадок системы водоподготовки	до 20 %
	Обеспечение безаварийной работы системы вентиляции бассейна и других инженерных систем	до 10 %
	Отсутствие нареканий со стороны руководства и дисциплинарных	до 10 %

Наименование должности	Критерии для определения стимулирующей выплаты	Размер надбавки, % от базового оклада
	взысканий	
	Работа по привлечению посетителей	до 20%
	Контроль за рациональным использованием энергоресурсов в учреждении	до 20 %
Аппаратчик химводоочистки	Обеспечение бесперебойного функционирования оборудования водоподготовки	до 20 %
	Бережное отношение и правильная эксплуатация оборудования водоподготовки	до 20 %
	Обеспечение экономного расходования энергоресурсов	до 20 %
	Отсутствие нареканий со стороны руководства и дисциплинарных взысканий	до 20 %
	Содержание чаши бассейна в чистоте, своевременная очистка	
	Отсутствие чрезвычайных происшествий в учреждении	до 20 %
Слесарь-электрик	Правильная эксплуатация энергетического оборудования	до 20 %
	Обеспечение бесперебойной работы оборудования	до 20 %
	Своевременная организация ремонта и модернизация энергетического оборудования	до 20 %
	Отсутствие нареканий со стороны руководства и дисциплинарных взысканий	до 20 %
	Отсутствие чрезвычайных происшествий в учреждениях	до 20 %
Специалист по кадрам	Обеспечение сохранности документации	до 20 %
	Своевременное и качественное	до 20 %

Наименование должности	Критерии для определения стимулирующей выплаты	Размер надбавки, % от базового оклада
	предоставление информации	
	Служебная и исполнительская дисциплина	до 20 %
	Отсутствие нареканий со стороны руководства и дисциплинарных взысканий	до 20 %
	Отсутствие жалоб, нарушений и предписаний. Ведение кадрового делопроизводства	до 20 %
Администратор	Привлечение общего количества занимающихся в организации От 150 чел до 300 чел От 300 чел до 400 чел От 400 чел до 500 чел Свыше 500 чел	 5 % 10 % 15 % 20 %
	Доброжелательное отношение к посетителям учреждения. Отсутствие жалоб.	до 20 %
	Обеспечение наличия у занимающихся спортивной сменной обуви	до 10 %
	Служебная и исполнительская дисциплина	до 30 %
	Обеспечение сохранности материальных ценностей	до 20 %
	Отсутствие нареканий со стороны руководства и дисциплинарных взысканий	до 20 %
Старший администратор	Координация работы администраторов	до 20 %

Наименование должности	Критерии для определения стимулирующей выплаты	Размер надбавки, % от базового оклада
	Привлечение общего количества занимающихся в организации От 150 чел до 300 чел От 300 чел до 400 чел От 400 чел до 500 чел Свыше 500 чел	 5 % 10 % 15 % 20 %
	Ведение статистики посещаемости с предоставлением информации в электронном виде	до 10 %
	Отсутствие нареканий со стороны руководства	до 10 %
	Служебная и исполнительская дисциплина	до 30 %
	Обеспечение сохранности материальных ценностей	до 10 %
	Доброжелательное отношение к посетителям учреждения. Отсутствие жалоб от посетителей	до 20 %
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	Обеспечение своевременного проведения ремонтных работ и содержание в соответствии с нормами и требованиями по безопасному использованию спортивных сооружений и оборудования	до 50 %
	Своевременная подготовка оборудования к проведению спортивных мероприятий	до 20 %
	Отсутствие нареканий со стороны руководства и дисциплинарных взысканий	до 10 %

Наименование должности	Критерии для определения стимулирующей выплаты	Размер надбавки, % от базового оклада
	Своевременное устранение технических неполадок	до 20 %
Слесарь-сантехник	Своевременное и качественное устранение неполадок	до 20 %
	Отсутствие нареканий со стороны руководства и дисциплинарных взысканий	до 20 %
	Экономное расходование энергетических ресурсов	до 30 %
	Отсутствие чрезвычайных происшествий и аварийных ситуаций	до 30 %
Охранник, сторож	Обеспечение сохранности материальных ценностей, замков и других запирающих устройств	до 30 %
	Обеспечение контроля за общественным порядком во время проведения секций и соревнований	до 20 %
	Оперативное уведомление соответствующих служб при чрезвычайных происшествиях	до 20 %
	Отсутствие жалоб от посетителей	до 10 %
	Отсутствие нареканий со стороны руководства и дисциплинарных взысканий	до 20 %
Гардеробщик	Обеспечение сохранности у занимающихся личных вещей	до 20 %
	Обеспечение сохранности материальных ценностей учреждения	до 20 %
	Отсутствие нареканий со стороны руководства и дисциплинарных взысканий	до 20 %
	Своевременное предоставление информации по оказываемым услугам	до 20 %
	Доброжелательное отношение к посетителям учреждения. Отсутствие	до 20 %

Наименование должности	Критерии для определения стимулирующей выплаты	Размер надбавки, % от базового оклада
	жалоб	
