

# АДМИНИСТРАЦИЯ ПОЛЕВСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 23.08.2019 № 481-ПА

Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений сферы физической культуры и спорта, подведомственных Администрации Полевского городского округа

Трудовым кодексом соответствии Российской Федерации, c «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019 год», утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2018 (протокол № 12), постановлением Правительства Свердловской области от 28.12.2015 № 1197-ПП «Об утверждении Примерного оплате труда работников государственных учреждений об подведомственных Министерству физической Свердловской области, Свердловской культуры, спорта молодежной политики области», И Администрация Полевского городского округа

#### ПОСТАНОВЛЯЕТ:

- 1. Утвердить примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений сферы физической культуры и спорта, подведомственных Администрации Полевского городского округа (далее Положение) (прилагается).
- 2. Настоящее постановление вступает в силу с момента подписания и распространяет свое действие на отношения:

возникшие с 01 января 2019 года для работников муниципальных бюджетных учреждений сферы физической культуры и спорта, подведомственных Администрации Полевского городского округа;

возникшие с 01 августа 2019 года для руководителей Учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных бюджетных учреждений сферы физической культуры и спорта, подведомственных Администрации Полевского городского округа.

3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Главы Администрации Полевского городского округа Кузнецову И.А.

Глава Полевского городского округа организацион

К.С. Поспелов

**УТВЕРЖДЕНО** 

постановлением Администрации Полевского городского округа от 23.08.2019 № 481-ПА «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений сферы физической культуры и спорта, подведомственных Администрации Полевского городского округа»

#### Примерное положение

об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений сферы физической культуры и спорта, подведомственных Администрации Полевского городского округа

#### Глава 1. Общие положения

- 1. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019 год», утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2018 (протокол № 12), постановлением Правительства Свердловской области от 28.12.2015 № 1197-ПП «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений Свердловской области, подведомственных Министерству физической культуры, спорта и молодежной политики Свердловской области». Положение включает:
- 1) минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений (далее Учреждения);
- 2) условия оплаты труда руководителей Учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров;
  - 3) перечень, условия и порядок осуществления выплат компенсационного характера;
- 4) перечень, условия и порядок осуществления выплат стимулирующего характера работникам Учреждений;
- 5) перечень, условия и порядок осуществления выплат стимулирующего характера руководителям Учреждений.
- 2. Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда работников Учреждений, принимаются с учетом мнения представительного органа работников. Система оплаты труда работников Учреждений устанавливается с учетом единого тарифноквалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда.
- 3. Приведенные в настоящем Примерном положении оклады (должностные оклады), ставки заработной платы являются минимальными. Руководитель Учреждения имеет право самостоятельно устанавливать размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. Руководитель Учреждения имеет право производить корректировку указанных величин в сторону их повышения (индексации) исходя из объемов имеющегося финансирования.

- 4. Порядок, условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, иных выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения или (и) коллективным договором, соглашением, с учетом мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов).
- 5. Фонд оплаты труда работников Учреждений формируется на календарный год исходя из объема ассигнований местного бюджета на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.
- 6. Штатные расписания Учреждений утверждаются руководителями учреждений по согласованию с Учредителем и включают в себя все должности служащих (профессии рабочих) данных Учреждений.
- 7. Повышение (индексация) оклада (должностного оклада) работников Учреждений производится в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Правительства Свердловской области, постановления Главы Полевского городского округа. Размеры окладов (должностных окладов) подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

#### Глава 2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений

8. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников физической культуры и спорта устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.02.2012 № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта», в соответствии с таблицей № 1.

Таблица № 1

### Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников физической культуры и спорта

Номер	Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни должностей работников	Минимальный размер оклада (должностного оклада) рублей
1	2	3
1.	Должности работников физической культуры и спорта первого уровня	
2.	1 квалификационный уровень	6 490
3.	2 квалификационный уровень	7 247
4.	Должности работников физической культуры и спорта второго уровня	
5.	1 квалификационный уровень (инструктор по спорту, спортемен-инструктор)	8004
6.	2 квалификационный уровень (тренер, инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций)	8761

1	2	3
7.	3 квалификационный уровень (старший инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций)	9626
8.	Должности работников физической культуры и спорта третьего уровня	
9.	1 квалификационный уровень	10600
10.	2 квалификационный уровень	11573

9. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам медицинских работников учреждений устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», в соответствии с таблицей № 2.

Таблица № 2 Минимальные размеры окладов (должностных окладов) медицинских работников

Номер	Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни должностей работников	Минимальный размер оклада (должностного оклада) рублей
1	2	3
1.	Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня	
2.	1 квалификационный уровень	5841
3.	Средний медицинский и фармацевтический персонал	
4.	1 квалификационный уровень	7247
5.	3 квалификационный уровень (медицинская сестра)	8761
6.	4 квалификационный уровень (фельдшер)	9626
7.	5 квалификационный уровень	10600
8.	Врачи	
9.	2 квалификационный уровень (врач по спортивной медицине)	11573

10. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», в соответствии с таблицей № 3.

## Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих

		Минимальный
Номер	Профессиональные квалификационные группы и	размер оклада
строки	квалификационные уровни должностей работников	(должностного
		оклада) рублей
1	2	3
1.	Общеотраслевые должности служащих первого уровня	
2.	1 квалификационный уровень	4326
3.	2 квалификационный уровень	5408
4.	Общеотраслевые должности служащих второго уровня	
5.	1 квалификационный уровень	6490
<i>J</i> .	(инспектор по кадрам, лаборант)	0470
6.	2 квалификационный уровень	7139
7.	3 квалификационный уровень	7788
8.	4 квалификационный уровень	8436
9.	5 квалификационный уровень	9085
10.	Общеотраслевые должности служащих третьего уровня	
11.	1 квалификационный уровень	9626
11.	(бухгалтер, юрисконсульт)	9020
12.	2 квалификационный уровень	10383
13.	3 квалификационный уровень	11140
14.	4 квалификационный уровень	11898
15.	5 квалификационный уровень	12655
16.	Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня	
17.	1 квалификационный уровень	13520
18.	2 квалификационный уровень	14493
19.	3 квалификационный уровень	15467

Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5-10 процентов ниже должностных окладов соответствующих руководителей структурных подразделений.

11. Минимальные размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения выполняемых к соответствующим профессиональным квалификационным утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных профессий квалификационных групп общеотраслевых рабочих», постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 № 31/3-30 «Об утверждении «Общих положений Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР», постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и ВЦСПС от 18 сентября 1984 года № 272/17-70 «Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих» выпуск 69, Постановлением Комитета Российской Федерации по стандартизации, метрологии и сертификации от 26 декабря 1994 года № 367 «О принятии и введении в действие Общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016-94», в соответствии с таблицей № 4.

#### Минимальные размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

Номер	Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни общеотраслевых профессий рабочих	Минимальный размер оклада (должностного оклада) рублей
1	2	3
1.	Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня:	
2.	1 квалификационный уровень	
3.	1 квалификационный разряд (вахтер, гардеробщик, дворник, водитель снегохода, уборщик территорий, уборщик служебных помещений, сторож, кладовщик, рабочий по уходу за спортивными сооружениями, слесарь, сантехник, рабочий по уходу за территорией спортивных сооружений, плотник, механик по техническим видам спорта)	4326
4.	2 квалификационный разряд	4759
5.	3 квалификационный разряд (оператор хлораторных установок, лаборант химического анализа)	5192
6.	Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня:	
7.	1 квалификационный уровень	
8.	4 квалификационный разряд (электромонтер по наладке оборудования)	5732
9.	5 квалификационный разряд	6273
10.	2 квалификационный уровень	
11.	6 квалификационный разряд	6922
12.	7 квалификационный разряд	7571
13.	3 квалификационный уровень	
14.	8 квалификационный разряд	8328

Глава 3. Условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров

- 12. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.
- 13. Размер должностного оклада руководителя Учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителя Учреждения, в том числе связанных с масштабом управления и особенностями деятельности и значимости Учреждения, уровня профессионального образования руководителя и других критериев.

Минимальный размер должностного оклада руководителя составляет 23 000,00 рублей.

Система критериев для дифференцированного установления окладов руководителей Учреждений утверждается Учредителем (приложение № 1 к настоящему Примерному положению).

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей Учреждений и средней заработной платы работников Учреждений устанавливается Учредителем в кратности от 1 до 3.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей Учреждений, заместителей и главных бухгалтеров в процентах к должностным окладам.

- 14. Перечень, условия и порядок осуществления выплат стимулирующего характера руководителям Учреждений предусмотрены Главой 6 настоящего Примерного положения.
- 15. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров Учреждений устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих Учреждений.

Другие условия оплаты труда указанных работников устанавливаются коллективными договорами, локальными актами Учреждения, трудовым договором.

- 16. Заместителям руководителя, главным бухгалтерам Учреждений устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные Главами 4 и 5 настоящего Положения.
- 17. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителей и главных бухгалтеров, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается Учредителем в кратности от 1 до 3.
- 18. Ответственность за несоблюдение предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителей и главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников учреждений возлагается на руководителей Учреждений.

#### Глава 4. Перечень, условия и порядок осуществления выплат компенсационного характера

19. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами Учреждения в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам Учреждения при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

20. Для работников Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

21. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы к соответствующим профессиональным квалификационным группам, без учета повышающих коэффициентов. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику пропорционально уменьшаются.

- 22. Выплата компенсационного характера работникам Учреждения, занятым на работах с тяжелыми и вредными условиями труда, осуществляется в порядке, определенном статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Перечень должностей работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда утверждается локальным нормативным актом Учреждения.
- 23. Всем работникам Учреждений выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный в соответствии с Постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам, Секретариата Всесоюзного центрального совета профессиональных союзов от 02.07.1987 № 403/20-155 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР». Применение районного коэффициента не образует новых окладов (должностных окладов) ставок заработной платы. Районный коэффициент начисляется ежемесячно на фактически начисленную заработную плату работника, за исключением единовременных выплат, не предусмотренных системой оплаты труда учреждения, а также всех видов выплат, исчисляемых по среднему заработку.
- 24. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
- 25. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
- 26. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размеры доплат и порядок их установления определяются Учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в локальном нормативном акте Учреждения, утвержденном руководителем Учреждения, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.
- 27. На отдельных видах работ (тренировочный процесс), где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или с согласия работника дополнительной оплатой в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерацией.
- 28. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за каждый час работы в ночное время.
- 29. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлеченным к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. По желанию работника работа в выходные и нерабочие праздничные дни вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного в выходные и нерабочие праздничные дни.

- 30. Работникам Учреждения (кроме руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы. Перечень работников, которым может устанавливаться надбавка за работу в особых условиях согласно настоящему пункту, конкретизируется и утверждается руководителем Учреждения по согласованию с Учредителем.
- 31. Размеры и порядок осуществления компенсационных выплат работникам устанавливаются руководителем Учреждения в соответствии с коллективными договорами, соглашениями и локальным актом Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников учреждения.
- 32. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при работе по совместительству.
- 33. Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

#### Глава 5. Перечень, условия и порядок осуществления выплат стимулирующего характера работникам учреждений

- 34. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников (кроме руководителя) Учреждения устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.
- 35. Положением об оплате и стимулировании труда работников (кроме руководителя) Учреждения может быть предусмотрено установление работникам следующих повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:
  - 1) повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
  - 2) повышающий коэффициент квалификации;
  - 3) повышающий коэффициент специфики работы;
  - 4) персональный повышающий коэффициент.

Решение об установлении работникам повышающих коэффициентов к окладам принимается руководителем Учреждения исходя из возможности обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Установленные повышающие коэффициенты при применении между собой суммируются. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы работника и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

Выплаты по повышающим коэффициентам к окладу носят стимулирующий характер.

- 36. В целях поощрения работников Учреждения за выполненную работу могут быть установлены следующие стимулирующие выплаты:
  - 1) за качество выполняемых работ;
  - 2) за интенсивность и высокие результаты работы;
  - 3) за выслугу лет;
  - 4) премиальные выплаты по итогам работы.

37. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя Учреждения в пределах выделенных Учреждению ассигнований местного бюджета на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере без учета повышающих коэффициентов.

- 38. Применение стимулирующих выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника не образует новый должностной оклад, ставку заработной платы работника и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.
- 39. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.
- 40. Стимулирующие выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за качество выполняемых работ устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы для всех категорий работников учреждений.

Основными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- 1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
  - 2) инициатива, применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий;
- 4) наличие ученой степени, почетного звания, спортивного звания, нагрудных знаков, ведомственных наград, знаков отличия по профилю деятельности учреждения и деятельности самого работника.
- 41. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам Учреждения, непосредственно участвующим в обеспечении высококачественного тренировочного процесса.
- 42. Стимулирующая выплата за выслугу лет устанавливается работникам Учреждения в целях укрепления кадрового состава. Выслуга лет для работников исчисляется от общего количества лет, проработанных в учреждениях отрасли физической культуры и спорта.
- 43. В целях социальной защищенности работников Учреждения и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах выделенных Учреждению ассигнований местного бюджета на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, применяется премирование работников Учреждения по итогам работы.

Условия, порядок и размер премирования определяются положением о премировании работников Учреждения, утвержденным руководителем Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников учреждения.

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

#### Глава 6. Перечень, условия и порядок осуществления выплат стимулирующего характера руководителям учреждений

45. Руководителю Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

надбавка за выслугу лет;

выплаты за высокие результаты работы;

стимулирование по итогам работы за квартал.

46. Стимулирующая надбавка за выслугу лет в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях физической культуры, спорта:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет -3%;

при выслуге лет от 5 до 10 лет -5%;

при выслуге лет от 10 до 15 лет -7%;

при выслуге лет от 15 до 20 лет -10%;

при выслуге лет свыше 20 лет – 15%.

- 47. Выплаты за высокие результаты работы могут осуществляться руководителю в связи с награждением Почетной грамотой (знаками) Министерства спорта Российской Федерации, Министерства физической культуры и спорта Свердловской области. Выплаты за высокие результаты работы осуществляются на основании распоряжения Администрации Полевского городского округа.
- 48. Стимулирующие выплаты устанавливаются руководителю Учреждения в зависимости от исполнения целевых показателей эффективности деятельности Учреждения и результативности деятельности самого руководителя и устанавливаются по решению комиссии Администрации Полевского городского округа по оценке выполнения установленных целевых значений показателей эффективности работы руководителей муниципальных учреждений (далее – Комиссия) с учетом достижения показателей муниципального задания на выполнение муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей деятельности Учреждения и его руководителя и осуществляются ежеквартально по итогам работы за предшествующий квартал на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности Учреждения и руководителя сферы физической культуры и спорта Полевского городского округа и устанавливаются в соответствии с приложением № 2 к настоящему Примерному положению.
- 49. При выполнении целевых показателей эффективности деятельности Учреждения и руководителя от 90 до 100 баллов стимулирование руководителя составляет 70% от должностного оклада.

При выполнении целевых показателей эффективности деятельности Учреждения и руководителя от 70 до 90 баллов — стимулирование руководителя составляет 50% от должностного оклада.

При выполнении целевых показателей эффективности деятельности Учреждения и руководителя от 50 до 70 баллов — стимулирование руководителя составляет 30% от должностного оклада.

При выполнении целевых показателей эффективности деятельности Учреждения и руководителя на 50 баллов и менее – стимулирование руководителя не производится.

- 50. Для оценки выполнения целевых значений показателей эффективности работы за отчетный квартал руководитель Учреждения в срок до 10 числа месяца, следующего за отчетным кварталом, представляет в отдел по физкультуре и спорту Администрации Полевского городского округа отчет о результатах работы Учреждения и руководителя (приложение № 3 к настоящему Примерному положению) (далее Отчет), подписанный руководителем Учреждения.
- 51. Оценка выполнения установленных целевых значений показателей эффективности деятельности Учреждения и руководителя за предыдущий квартал осуществляется Комиссией в срок до 20 числа месяца, следующего за отчетным кварталом.

Размеры стимулирующих выплат по итогам работы за квартал определяются по результатам оценки Комиссии в соответствии с приложением № 3 к настоящему Примерному положению, рассчитываются в процентах, определенных в соответствии с пунктом 49 Положения и утверждаются распоряжением Администрации Полевского городского округа.

- 52. Применение стимулирующих выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы руководителя не образует новый должностной оклад, ставку заработной платы руководителя и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.
- 53. Руководителю, отработавшему неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат выплачивается пропорционально отработанному времени.

Приложение № 1 к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений сферы физической культуры и спорта, подведомственных Администрации Полевского городского округа

### Система критериев для дифференцированного установления оклада руководителя Учреждения

№ строки	Наименование показателя	Баллы для расчета коэффициента кратности
1	2	3
2	Объем финансового обеспечения выполнения муниципального задания	
3	До 30 млн. руб.	0,2
4	Свыше 30 млн. руб.	0,5
5	Численность работников учреждения по штатному расписанию	
6	11 - 60	0,35
7	Более 60	0,7
8	Наличие на балансе объектов недвижимого имущества	
9	До 4 включительно	0,25
10	Более 4	0,5

Приложение № 2 к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений сферы физической культуры и спорта, подведомственных Администрации Полевского городского округа

### Показатели и критерии оценки эффективности деятельности Учреждения и руководителя сферы физической культуры и спорта Полевского городского округа

<b>№</b> п/п	Целевые показатели эффективности работы	Критерии оценки	Форма отчетности содержащая информацию о выполнении показателя	Баллы (максимально возможное количество)
1.	2	3	4	5
2.	Выполнение муниципального задания за отчетный период	Выполнено - 10 баллов	Отчет руководителя	10
		Не выполнено – 0 баллов	по итогам квартала, Отчет о выполнении муниципального задания	0
3.	Наличие в отчетном периоде дисциплинарного взыскания на руководителя Учреждения за неисполнение или	Отсутствие дисциплинар- ного взыскания – 10 баллов	Отчет руководителя по итогам квартала, информация	10
	ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него должностных (функциональных) обязанностей	— 10 баллов  Наличие дисциплинар- ного взыскания  — 0 баллов	информация сектора организационной работы и муниципальной службы контрольно-организационного отдела Администрации Полевского городского округа	0
4.	Наличие замечаний (представлений, протестов, предписаний) контрольных и надзорных органов	Отсутствие – 10 баллов	Отчет руководителя по итогам квартала	10
	по результатам контрольных мероприятий, в т.ч. в сфере закупок в отношении Учреждения	Наличие — 0 баллов		0
5.	Предоставление плановой и отчетной информации	Исполнение свыше 90% -	Отчет руководителя	10

1.	2	16 <b>3</b>	4	5
1,	в объеме и в сроки,	10 баллов	по	3
	предусмотренные нормативными актами	Исполнение от 70 до 90% -	исполнительской дисциплине,	5
	учредителя, запросами Учредителя, запросами надзорных органов, органами законодательной, исполнительной власти Российской Федерации, Свердловской области, органов местного самоуправления Полевского городского округа	5 баллов Исполнение менее 70% - 0 баллов	по количеству выданных поручений в системе электронного документооборота (СЭД), информация контрольноорганизационного отдела Администрации Полевского городского округа	0
6.	Наличие жалоб от физических и юридических лиц в части организации работы Учреждения Учредителю	Не имеются— 10 баллов Имеются— 0 баллов	Отчет руководителя по итогам квартала	0
7.	Отсутствие кредиторской задолженности и отсутствие	Отсутствует – 5 баллов	Отчет руководителя	5
	дебиторской задолженности Учреждения	Наличие – 0 баллов	по итогам квартала, информация отдела бухгалтерского учета и контроля Администрации Полевского городского округа	0
8.	Наличие обученного сотрудника по ВИЧ, с последующим проведением	Наличие – 5 баллов Отсутствие –	Отчет руководителя по итогам квартала	5
	данным сотрудником обучающих семинаров для работников учреждения не менее 2 раз в год	0 баллов		0
9.	Доля физкультурно-спортивных работников, имеющих высшее	100 % - 10 баллов	Отчет руководителя	10
	и среднее профессиональное образование в сфере физической культуры и спорта	От 70 до 100 % - 5 баллов Менее 70% -	по итогам квартала, тарификационные списки,	5
	физической культуры и спорта от общей численности работников Учреждения (для Учреждений реализующих программы спортивной подготовки)	Менее 70% - 0 баллов	списки, информация с сайта Учреждения	0
10.	Обеспечение соблюдения сроков повышения	Соблюдение – 5 баллов	Отчет руководителя	5
	квалификации и переаттестации	Не соблюдение -	по итогам квартала	0

1.	2	17 3	4	5
1.	работников (не реже чем один раз в пять лет) (для Учреждений реализующих программы спортивной подготовки)	0 баллов	7	5
11.	Полнота и актуальность информации на сайте Учреждения, в том числе сведения о номерах справочных телефонов, адресах электронной почты, графике работы учреждения предоставляющего услуги, о видах услуг оказываемых учреждением, специалистах оказывающих услуги,	Информация актуальна и представлена в полном объеме — 0 баллов	Отчет руководителя по итогам квартала, анализ сайтов, информация заведующего отделом по физкультуре и спорту Администрации Полевского	0
12.	финансовой информации  Количество участников физкультурных и спортивных	Увеличение – 10 баллов	городского округа Отчет руководителя	10
	мероприятий по сравнению с кварталом предыдущего года (для Учреждений по направлению массового спорта)	Уменьшение или равно – 0 баллов	по итогам квартала	0
13.	Наличие случаев травматизма в Учреждении	Отсутствие – 5 баллов	Отчет руководителя	5
		Наличие – 0 баллов	по итогам квартала	0
14.	Отношение доходов от внебюджетной деятельности	Свыше 5 % – 10 баллов	Отчет руководителя	10
	к финансовому обеспечению выполнения муниципального	От 3 до 5% - 5 баллов	по итогам квартала, информация отдела	5
	задания	Менее 3% - 1 балл	бухгалтерского учета и контроля Администрации Полевского городского округа	1
14.	Количество видов спорта, развиваемых на объекте спорта	Более 10 видов спорта –	Отчет руководителя	5
	(для Учреждений реализующих программы спортивной подготовки)	5 баллов До 10 видов спорта – 2 балла	по итогам квартала Отчет о выполнении муниципального задания	2

Приложение № 3 к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений сферы физической культуры и спорта, подведомственных Администрации Полевского городского округа

### Отчет о выполнении установленных целевых значений показателей эффективности работы Учреждения и руководителя за \_\_\_\_\_\_ квартал 20\_\_\_\_г.

(наименование Учреждения)

No	Целевые показатели	Сведения о выполнении	Баллы
п/п	·		
1.	2	3	4
2.	Выполнение муниципального задания за отчетный период		
3.	Наличие в отчетном периоде дисциплинарного взыскания на руководителя Учреждения за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него должностных (функциональных) обязанностей		
4.	Наличие замечаний (представлений, протестов, предписаний) контрольных и надзорных органов по результатам контрольных мероприятий, в т.ч. в сфере закупок в отношении Учреждения		
5.	Предоставление плановой и отчетной информации в объеме и в сроки, предусмотренные нормативными актами учредителя, запросами Учредителя, запросами надзорных органов, органами законодательной, исполнительной власти Российской Федерации, Свердловской области, органов местного самоуправления Полевского городского округа		
6.	Наличие жалоб от физических и юридических лиц в части организации работы Учреждения Учредителю		
7.	Отсутствие кредиторской задолженности и отсутствие дебиторской задолженности Учреждения		

1.	2	3	4
8.	Наличие обученного сотрудника по ВИЧ, с последующим проведением данным сотрудником обучающих семинаров для работников учреждения не менее 2 раз в год		-
9.	Доля физкультурно-спортивных работников, имеющих высшее и среднее профессиональное образование в сфере физической культуры и спорта от общей численности работников Учреждения (для Учреждений реализующих программы спортивной подготовки)		
10.	Обеспечение соблюдения сроков повышения квалификации и переаттестации работников (не реже чем один раз в пять лет) (для Учреждений реализующих программы спортивной подготовки)		
11.	Полнота и актуальность информации на сайте Учреждения, в том числе сведения о номерах справочных телефонов, адресах электронной почты, графике работы учреждения предоставляющего услуги, о видах услуг оказываемых учреждением, специалистах оказывающих услуги, финансовой информации		
12.	Количество участников физкультурных и спортивных мероприятий по сравнению с кварталом предыдущего года (для Учреждений по направлению массового спорта)		
13.	Наличие случаев травматизма в Учреждении		
14.	Отношение доходов от внебюджетной деятельности к финансовому обеспечению выполнения муниципального задания		
15.	Количество видов спорта, развиваемых на объекте спорта (для Учреждений реализующих программы спортивной подготовки)		