



Российская Федерация  
Новгородская область

АДМИНИСТРАЦИЯ ВОЛОТОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 23.04.2024 № 287  
п. Волот

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения «Физкультурно-спортивный комплекс имени Якова Иванова»

В соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Администрации Волотовского муниципального округа от 20.03.2024 № 189 «О системе оплаты труда работников муниципальных (бюджетных, автономных и казенных) учреждений, созданных Волотовским муниципальным округом»

### ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения «Физкультурно-спортивный комплекс имени Якова Иванова».
2. Постановление вступает в силу с момента подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2024 года.
3. Опубликовать постановление в муниципальной газете «Волотовские ведомости» и разместить на официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

Первый заместитель  
Главы Администрации



ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Серийный номер сертификата:  
02DBF6D100CBV085AE4AFEE57B3C7C0BVC  
Владелец: Федоров Сергей Владимирович  
Дата подписания: 23.04.2024 14:05  
Срок действия: с 01.12.2023 по 28.04.2038

С.В. Федоров

## **ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ**

об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения  
«Физкультурно-спортивный комплекс имени Якова Иванова»

### **1. Общие положения**

1.1. Примерное положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения «Физкультурно-спортивный комплекс имени Якова Иванова» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации Волотовского муниципального округа от 20.03.2024 № 189 «О системе оплаты труда работников муниципальных (бюджетных, автономных и казенных) учреждений, созданных Волотовским муниципальным округом».

1.2. Система оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения «Физкультурно-спортивный комплекс имени Якова Иванова» (далее – учреждение), включает размеры окладов (должностных окладов), виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, нормативными правовыми актами Новгородской области и Волотовского муниципального округа, а так же настоящим Положением.

1.3. Месячная заработная плата работников учреждения, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

1.4. Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается.

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

1.6. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований муниципального бюджета, из средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.7. Условия оплаты труда, предусмотренные настоящим Положением для руководителя учреждения, рассматриваются созданной Администрацией Волотовского муниципального округа (далее – Учредитель) комиссией по вопросам оплаты труда руководителя учреждения (далее – комиссия).

Предельный уровень соотношения средней заработной платы

руководителей учреждений и средней заработной платы работников учреждений за отчетный год, составляющий 12 календарных месяцев, устанавливается Учредителем в кратности от 1 до 5 в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

Состав и порядок деятельности комиссии утверждается Учредителем.

1.8. Условия оплаты труда, предусмотренные настоящим Положением и локальным нормативным актом учреждения для работников учреждения, рассматриваются созданной в учреждении комиссией по вопросам оплаты труда работников учреждения (далее – комиссия учреждения).

Предельный уровень соотношения средней заработной платы главного бухгалтера учреждения и средней заработной платы работников учреждения за отчетный год, составляющий 12 календарных месяцев, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в кратности от 1 до 4.

Состав и порядок деятельности комиссии учреждения утверждается приказом учреждения.

1.8. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем учреждения, по согласованию с Учредителем, и включает в себя все должности работников (профессий рабочих) учреждения.

Копия утвержденного штатного расписания, изменения, вносимые в штатное расписание, направляются руководителем учреждения в отдел муниципальной службы и кадровой работы Администрации муниципального округа (далее – кадровая служба) в течение 3 рабочих дней с момента утверждения.

## **2. Оплата труда руководителя, главного бухгалтера учреждения**

2.1. Оплата труда руководителя, главного бухгалтера учреждения состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера для руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения конкретизируются трудовым договором.

Решение об установлении выплаты должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и их конкретных размеров принимается:

- в отношении руководителя учреждения – Учредителем на основании решения комиссии и оформляется распоряжением Администрации муниципального округа;

- в отношении главного бухгалтера учреждения – руководителем учреждения на основании решения комиссии учреждения и оформляется приказом учреждения.

2.3. Должностной оклад руководителя учреждения, определяется трудовым договором, на основании решения комиссии в зависимости от сложности труда с учетом объема управления, особенностей деятельности и

специфики работы учреждения, устанавливается в фиксированном размере и составляет 14631,00 рублей.

2.4. Должностной оклад главного бухгалтера учреждения устанавливается на 30 % ниже должного оклада руководителя учреждения.

2.5. Для руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

- выплаты, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в размере не менее 4 процентов должностного оклада. Конкретный размер за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда. Если по результатам оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается;

- выплата за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, главному бухгалтеру учреждения устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере до 50 процентов должностного оклада (оклада) временно отсутствующего работника;

- выплата за работу в ночное время производится за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня. В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время;

- размер выплаты за привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни составляет одинарную дневную или часовую ставку (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойную дневную или часовую ставку (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

- оплата сверхурочной работы осуществляется за первые 2 часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере в

соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.5.1. Размер компенсационных выплат руководителю учреждения, главному бухгалтеру учреждения устанавливается в процентах к должностному окладу или в абсолютном размере, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

2.6. Выплаты стимулирующего характера:

Руководителю учреждения, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Размеры стимулирующих выплат руководителю учреждения, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в процентах к должностному окладу.

2.7. Конкретный размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения определяются с учетом критериев оценки целевых показателей эффективности и результативности деятельности работы учреждения, согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

Главному бухгалтеру учреждения конкретный размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы определяется с учетом критериев оценки целевых показателей эффективности и результативности их деятельности, установленными положением об оплате труда учреждения.

Критериями оценки целевых показателей эффективности и результативности деятельности главного бухгалтера учреждения являются:

- своевременное и качественное составление квартальной, годовой бухгалтерской и налоговой отчетности – до 25 % должностного оклада по согласованию;
- соблюдение действующего законодательства в осуществлении финансово-хозяйственной деятельности учреждения – до 25 % должностного оклада;
- отсутствие замечаний со стороны ревизионных (проверяющих) финансовых, налоговых, контрольно-ревизионных и других проверяющих органов и учреждений к финансово-хозяйственной деятельности учреждения – до 25 % должностного оклада.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения определяется и устанавливается на очередной финансовый год в размере до 100 процентов должностного оклада в соответствии с решением комиссии.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы главному бухгалтеру учреждения определяется и устанавливается на очередной финансовый год в размере до 75 процентов должностного оклада в соответствии с решением комиссии учреждения.

Оценка выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности работы учреждения проводится комиссией:

- в течение 1 месяца со дня утверждения;
- не позднее 1 января календарного года, предшествующего году установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Комиссия рассматривает отчет руководителя учреждения, на его основе проводит оценку выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности работы учреждения, согласовывает сумму баллов, набранных руководителем учреждения, и устанавливает размер выплаты в процентах. Максимальное количество баллов, которое можно набрать, принимается за 100 процентов, денежный вес одного балла приравнивается к одному проценту.

Комиссия учреждения рассматривает отчеты, поданные в письменном виде главным бухгалтером учреждения об оценке выполнения целевых показателей эффективности и результативности их деятельности, согласует набранную сумму баллов по каждому и устанавливает размер выплаты, при этом денежный вес одного балла приравнивается к одному проценту.

Оценка выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности главного бухгалтера учреждения проводится комиссией учреждения:

- в течение 1 месяца со дня утверждения;
- не позднее 1 января календарного года, предшествующего году установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

2.8. Выплата за качество выполняемых работ осуществляется единовременно при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении ведомственными знаками (знаками отличия) в случаях, предусмотренных федеральными, областными и муниципальными нормативными правовыми актами.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размере до 10% должностного оклада.

2.9. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается в зависимости стажа работы в размерах:

- от 1 до 5 лет – 10 % должностного оклада;
- от 5 до 10 лет – 15 % должностного оклада;
- от 10 до 15 лет – 20 % должностного оклада;
- свыше 15 лет – 30 % должностного оклада.

В стаж работы, дающий право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, засчитывается стаж, как по основному месту работы, так и по совместительству на руководящих должностях, иные периоды, засчитываемые в стаж работы в соответствии с действующим законодательством, и работа в органах государственной власти области, органах местного самоуправления.

В случае, если у руководителя учреждения, главного бухгалтера

учреждения право на назначение или изменение выплаты за стаж непрерывной работы наступило в период пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период временной нетрудоспособности, при повышении квалификации и переподготовке кадров с сохранением среднего заработка по месту основной работы, установление надбавки в новом размере производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности, обучения в учебных заведениях системы повышения квалификации и переподготовки кадров.

Установление стажа работы проводится один раз в год, в срок не позднее 30 декабря года, предшествующему за отчетным.

При увольнении работников учреждения выплата за стаж работы исчисляется пропорционально отработанному времени.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение выплаты за стаж работы, выслугу лет является трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности.

Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа для назначения выплаты за стаж работы, выслугу лет или определения ее размера рассматриваются в порядке, установленном действующим законодательством.

2.10. Оценка выполнения показателей эффективности деятельности работы руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения для установления премиальных выплат производится ежеквартально до 20 числа месяца, следующего за отчетным периодом, в соответствии с перечнем оценки целевых показателей эффективности деятельности работы, указанными в приложении № 2 к настоящему Положению.

Проведение оценки целевых показателей эффективности деятельности работы осуществляется на основании предложений, поданных:

- в отношении руководителя учреждения – председателем комитета по управлению социальным комплексом Администрации Волотовского муниципального округа;

- в отношении главного бухгалтера учреждения – руководителем учреждения в комиссию учреждения.

При наличии дисциплинарного взыскания руководителю учреждения, главному бухгалтеру учреждения за период, в котором совершен проступок, премиальная выплата не выплачивается.

Премия по итогам работы за квартал начисляется с учетом количества фактически отработанного времени за квартал при наличии экономии по фонду оплаты труда, определенного для выплаты за отчетный период и выделенных бюджетных ассигнований.

2.11. Материальная помощь:

2.11.1. Из фонда оплаты труда руководителю учреждения, главному бухгалтеру учреждения может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

- смерти (гибели) члена семьи (супруг, супруга), близкого

родственника (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки);

- необходимости длительного лечения и восстановления здоровья (более 1 месяца) работника;

- утраты личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, аварии, противоправных действий третьих лиц;

- рождения ребенка;

- в других случаях при наличии уважительных причин.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

- в отношении руководителя учреждения – Учредителем и оформляется распоряжением Администрации Волотовского муниципального округа;

- в отношении главного бухгалтера учреждения – руководителем учреждения и оформляется приказом учреждения.

Материальная помощь, оказываемая руководителю учреждения, главному бухгалтеру учреждения, максимальными размерами не ограничивается.

2.11.2. В случае смерти руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения материальная помощь может быть выплачена члену его семьи (супруг, супруга), близким родственникам (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки). Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением документов, подтверждающих родство и наличие оснований для выплаты.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

- в отношении руководителя учреждения – Учредителем и оформляется распоряжением Администрации Волотовского муниципального округа;

- в отношении главного бухгалтера учреждения – руководителем учреждения и оформляется приказом учреждения.

2.11.3. Материальная помощь, оказываемая руководителю учреждения, главному бухгалтеру учреждения, предоставляется в пределах утвержденного для учреждения фонда оплаты труда.

2.11.4. Материальная помощь не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка.

В случае создания нового учреждения и невозможности по причине отсутствия фактических начислений работникам учреждения в течение 12 календарных месяцев, необходимых для расчета средней заработной платы, предельный уровень соотношения заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения



рассчитывается начиная с месяца создания учреждения.

### **3. Оплата труда работников учреждения (за исключением руководителя, главного бухгалтера)**

3.1. Оплата труда работников учреждения (за исключением руководителя, главного бухгалтера учреждения) (далее – работники учреждения) состоит из:

- оклада (должностного оклада),
- выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональной квалификационной группе (далее - ПКГ) в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

3.3. В целях дифференциации окладов работников учреждения система оплаты труда может включать размеры повышающих коэффициентов к окладам. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года в пределах фонда оплаты труда.

Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении выплат стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Работникам могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты к окладу:

Повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ может устанавливаться рабочим, привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Размер повышающего коэффициента за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается в пределах до 0,3.

Персональный повышающий коэффициент может устанавливаться работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой им работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за профессиональное мастерство. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника на основании приказа по учреждению. Размер персонального повышающего коэффициента может быть установлен в пределах до 3,0;

3.4. С учетом условий труда работникам 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 условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются разделом 4 настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников учреждения по соответствующим ПКГ в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

3.5. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплата за качество выполняемых работ;

- выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

- премиальные выплаты по итогам работы.

3.6. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в размере до 100 % оклада (должностного оклада).

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается с учетом интенсивности и напряженности работы.

3.7. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размере до 10 % оклада (должностного оклада).

Выплата за качество выполняемых работ осуществляется единовременно при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении ведомственными знаками (знаками отличия) в случаях, предусмотренных федеральными и областными нормативными правовыми актами.

3.8. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается в зависимости стажа работы в размерах:

от 1 до 5 лет	–	10 % должностного оклада;
от 5 до 10 лет	–	15 % должностного оклада;
от 10 до 15 лет	–	20 % должностного оклада;
свыше 15 лет	–	30 % должностного оклада.

Порядок и условия выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются в соответствии с порядком, утвержденным локальным актом учреждения. Установление стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки, и определение ее размера осуществляются комиссией учреждения по установлению стажа непрерывной работы, состав которой утверждается руководителем учреждения.

3.9. Премияльные выплаты по итогам работы за квартал работникам учреждения осуществляются на основании оценки эффективности их деятельности. Перечень общих показателей эффективности деятельности работников учреждения и критериев оценки эффективности их деятельности разрабатывается учреждением и утверждается локальным актом учреждения (приложение № 3 к настоящему Положению). При совмещении должностей оценка эффективности деятельности осуществляется по основной должности.

Премия по итогам работы за квартал начисляется с учетом количества фактически отработанного времени за квартал при наличии экономии по фонду оплаты труда, определенного для выплаты за отчетный период и выделенных бюджетных ассигнований.

Работник учреждения готовит отчет об оценке эффективности деятельности ежеквартально до 1 числа месяца, следующего за отчетным кварталом, и направляет его в оценочную комиссию.

Максимальное количество баллов, которое можно набрать за отчетный период, принимается за 100 %. Премия не выплачивается, если сумма баллов, набранных за отчетный период работником учреждения, составит меньше 50 %.

По результатам рассмотрения отчетов работников учреждения оценочная комиссия, созданная в учреждении, готовит Акт о премировании (невыплате премии) работников (работникам) учреждения.

На основании Акта оценочной комиссии руководителем учреждения принимается решение о премировании или об отказе в премировании работников учреждения и оформляется приказом учреждения.

#### 3.10. Материальная помощь:

3.10.1. Из фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

- смерти (гибели) члена семьи (супруг, супруга), близкого родственника (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки);
- необходимости длительного лечения и восстановления здоровья (более 1 месяца) работника;
- утраты личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, аварии, противоправных действий третьих лиц;
- рождения ребенка;
- в других случаях при наличии уважительных причин.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления работника учреждения с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для

выплаты.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается руководителем учреждения и оформляется приказом учреждения.

3.10.2. В случае смерти работника учреждения материальная помощь материальная помощь может быть выплачена члену его семьи (супруг, супруга), близким родственникам (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки). Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается руководителем учреждения на основании заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением копии свидетельства о смерти, копии свидетельства о рождении (в подтверждение родства).

3.10.3. Материальная помощь, оказываемая работникам учреждения, может предоставляться в пределах утвержденного для учреждения фонда оплаты труда.

3.10.4. Материальная помощь не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка.

#### **4. Виды выплат компенсационного характера работникам учреждения**

4.1. Выплата работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в размере не менее 4 % оклада (должного оклада).

4.2. Выплата работникам учреждения при выполнении работ различной квалификации устанавливается в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы.

4.3. Выплата работникам учреждения за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, устанавливается в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации, по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.4. Выплата работникам учреждения за сверхурочную работу устанавливается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата сверхурочной работы осуществляется за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в

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

4.5. Выплата работникам учреждения за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- сдельщикам – не менее чем по двойным сдельным расценкам;
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

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

4.6. Выплата работникам учреждения за работу в ночное время устанавливается на основании статьи 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом.

Выплата за работу в ночные часы устанавливается в размере не менее 20 % часовой тарифной ставки, должностного оклада, рассчитанного за

каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

4.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам работников учреждения или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

---

Приложение № 1  
к Примерному положению об оплате  
труда работников Муниципального  
бюджетного учреждения  
«Физкультурно-спортивный комплекс  
имени Якова Иванова»

**РАЗМЕРЫ  
окладов (должностных окладов) работников учреждения, занимающих  
должности работников физической культуры и спорта**

Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений, занимающих должности работников физической культуры и спорта, по ПКГ утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.02.2012 № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта».

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер оклада (должностного оклада) (руб.)
1.ПКГ «Должности работников физической культуры и спорта второго уровня»			
1.1.	1 квалификационный уровень	Инструктор по адаптивной физической культуре; инструктор по спорту; спортсмен-инструктор; инструктор – методист по ГТО	7396
		Инструктор по физической культуре	6935

**РАЗМЕРЫ  
окладов (должностных окладов) работников учреждения,  
занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов  
и служащих**

Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, по ПКГ утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер оклада (должностного оклада) (руб.)
1.ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»			

1.1.	1. квалификационный уровень	администратор; аукционист; диспетчер; инспектор по кадрам; инспектор по контролю за исполнением поручений; инструктор-дактилолог	5575
------	-----------------------------	--	------

## РАЗМЕРЫ

### окладов (должностных окладов) работников учреждения, занимающих общеотраслевые профессии рабочих

Размеры минимальных окладов работников учреждения по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих", составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (руб.)
	2	3	4
1 ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"			
11.	1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик, грузчик, дворник, истопник(кочегар), кастелянша, кладовщик, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик территорий	3968



Приложение № 2  
к Примерному положению об оплате труда  
работников Муниципального бюджетного  
учреждения «Физкультурно-спортивный  
комплекс имени Якова Иванова»

**Перечень оценки показателей эффективности деятельности руководителя Муниципального бюджетного учреждения «Физкультурно-спортивный комплекс имени Якова Иванова»**

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Диапазон значений	Количество баллов	Примечание
1	2	3	4	5	6
1.	Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства				
1.1.	Отсутствие предписаний надзорных органов	Количество возбужденных дел об административных правонарушениях	да/нет	3	Наличие принятых решений об административных наказаниях – 0 баллов; Отсутствие – 3 балла
1.2.	Отсутствие обоснованных жалоб граждан в вышестоящие организации и обращений в судебные органы	Количество жалоб, обоснованность которых подтверждена в ходе их рассмотрения на основании Федерального закона № 59-ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации»	да/нет	3	Отсутствие жалоб граждан, обоснованность которых официально подтверждена – 3 балла; Наличие жалоб – 0 баллов.
1.3.	Выполнение объема муниципального задания по видам услуг	% выполнения муниципального задания,	95% - 100%	3	$(A/B)*100\%$ , где А - объем выполненного муниципального задания; В – объем муниципального задания по плану. Отчетные данные и документы, направленные учредителю о внесении изменений в муниципальное задание в соответствии с объективными

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Диапазон значений	Количество баллов	Примечание
1	2	3	4	5	6
					причинами. 100% - 3 балла; 95 % - 99 %-2 балла; Менее 95 % - 0 баллов.
1.4.	Состояние территории вокруг учреждения	Наличие/отсутствие замечаний	да/нет	2	с замечаниями – 0 баллов, без замечаний – 2 балла
1.5.	Оснащенность учреждения оборудованием, техническими и иными средствами, необходимыми для качественного оказания муниципальных услуг/работ и соответствующими нормативам	Наличие оборудования, технических и иных средств в исправном состоянии, приобретение оборудования	да/нет	5	Приобретение оборудования, инвентаря – 5 баллов, Отсутствие приобретения – 0 баллов
1.6.	Своевременное предоставление отчетов, запрашиваемых информации	Нарушение сроков предоставления	да/нет	2	Отсутствие нарушений – 2 балла; наличие нарушений – 0 баллов
1.7.	Нормативно-правовое обеспечение основной деятельности учреждения	Своевременное внесение изменений в Устав учреждения; наличие должностных инструкций; наличие утвержденного годового плана работы; наличие коллективного договора, наличие правил внутреннего трудового распорядка	да/нет	5	Наличие всех документов – 5 баллов; Отсутствие каких-либо документов - 0 баллов.

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Диапазон значений	Количество баллов	Примечание
1	2	3	4	5	6
2.	Информационная открытость				
2.1.	Наличие сайта учреждения и его ведение в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации	Размещение на сайте сведений о деятельности учреждения	Да/нет	5	На сайте размещена вся необходимая информация и копии документов – 5 баллов; Отсутствие одного или нескольких - 0 баллов. Результаты мониторинга (изучение страниц сайта)
		Регулярное обновление информации учреждения на сайте (десятидневный срок обновления информации)	Да/нет	5	Соблюдение сроков (10 дней) по обновлению сайта – 5 баллов; Нарушение установленных сроков – 0 баллов. Результаты мониторинга (изучение страниц сайта)
3.	Охрана здоровья граждан и работников				
3.1.	Обеспечение безопасности жизнедеятельности участников процесса	Случаи травматизма	наличие/отсутствие	5	Наличие – 0 баллов; Отсутствие – 5 баллов.
		Случаи производственного травматизма	наличие/отсутствие	5	Наличие – 0 баллов; Отсутствие – 5 баллов.
4.	Реализация мероприятий по кадровому обеспечению				
4.1.	Доля работников в возрасте до 30 лет	%	10 % и более	5	$(A/B)*100\%$ , где А – количество молодых специалистов, работающих в учреждении; В – общее количество работников. 10 % и более - 5 баллов; Менее 10 % - 3 балла; Отсутствие молодых специалистов – 0 баллов.
4.2.	Повышение профессионального мастерства работников	Доля работников, своевременно прошедших повышение квалификации,	100 %	2	$(A/B)*100\%$ , где А - работники, прошедшие повышение квалификации, профессиональную

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Диапазон значений	Количество баллов	Примечание
1	2	3	4	5	6
		профессиональную переподготовку			переподготовку; В – общее количество работников, нуждающихся в повышении квалификации. Штатное расписание, приказы по учреждению. 100 % – 2 балла; Отсутствие – 0 баллов.
4.3.	Участие в акциях различных уровней.	Доля работников учреждения, принимающих участие в акциях различных уровней.	30 % и более	5	(А/В)*100%, где А - работники, принимающие участие в акциях различных уровней; В – общее количество работников. Приказы, сертификаты и т.д. Наличие 30 % и более – 5 баллов; Отсутствие – 0 баллов.
5.	Результативность финансово-экономической деятельности и ресурсного обеспечения учреждения				
5.1.	Выполнение целевого показателя средней заработной платы работников	%	100 %	5	Менее 100 % – 0 баллов, 100 % - 5 баллов
5.2.	Доля денежных средств, поступивших от приносящей доход деятельности в учреждения за отчетный период	%	1 - 40 %	5	размер денежных средств, поступивших в учреждение от приносящей доход деятельности по данным бухгалтерского отчета (ф. 0503737) по отношению к предыдущему году; менее 5 % - 0 баллов, от 5% до 10 % - 2 балла, свыше 10 % - 5 баллов
5.3.	Отсутствие нарушений по ведению бухгалтерского, налогового учета,	Наличие/отсутствие	да/нет	5	Акты проверок, результаты мониторинга, данные бухгалтерского отчета.

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Диапазон значений	Количество баллов	Примечание
1	2	3	4	5	6
	расчетов норматива затрат по учреждению, статистической отчетности				Наличие замечаний – 0 баллов; отсутствие замечаний – 5 баллов.
6.	Реализация мероприятий физкультурно-спортивной направленности				
6.1.	Доля граждан, систематически занимающихся физической культурой и спортом	%	По утвержденному значению на текущую дату	10	Выполнение условий – 10 баллов; Отсутствие – 0 баллов.
6.2.	Реализация мероприятий в соответствии с календарным планом	%	100	10	Выполнение условий – 10 баллов; Отсутствие – 0 баллов.
6.3.	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений несовершеннолетних	планы	0 % - 100 %	5	Задействование несовершеннолетних, состоящих на различных видах учета, в проведение физкультурно-спортивных мероприятий – 5 баллов; отсутствие – 0 баллов.
6.4.	Межведомственное взаимодействие, (в том числе сетевое)	договоры	да/нет	5	Систематическое межведомственное взаимодействие (в том числе сетевое) в соответствии с договорами – 5 баллов; Отсутствие – 0 баллов.

Приложение № 3  
к Примерному положению об оплате труда работников  
Муниципального бюджетного учреждения  
«Физкультурно-спортивный комплекс имени Якова  
Иванова»

**Перечень общих показателей эффективности деятельности работников учреждения и критериев оценки  
эффективности их деятельности**

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работников учреждения	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов	
<b>Инструктор – методист по ГТО</b>				
1.	Реализация мероприятий по внедрению и комплекса ВФСК ГТО	Доля населения, принявшего участие в выполнении нормативов испытаний (тестов) комплекса ГТО от общей численности населения, проживающего на территории муниципального округа %	20	Менее 1% - 0 баллов; 1-2 % – 5 баллов; 3 -5 % - 10 баллов; Более 5% - 20 баллов.
		Доля населения, выполнившего нормативы испытаний (тестов) комплекса ГТО на знаки отличия, от общей численности населения, принявшего участие в выполнении нормативов испытаний (тестов) комплекса ГТО	20	Менее 5% - 0 баллов; 5-10 % – 5 баллов; 10 - 25 % - 10 баллов; свыше 25% - 20 баллов.
		Доля населения, зарегистрированного в электронной базе данных, от общей численности населения в возрасте от 6 лет, проживающего на территории муниципального округа	20	Менее 1% - 0 баллов; 1-2 % – 10 баллов; Более 2% - 20 баллов
2.	Комплексная оценка	Количество участников спортивно-массовых мероприятий, включая мероприятий по ГТО в сравнении с прошлым годом, (человек)	10	-рост количества участников – 10 баллов; -стабильность показателя – 5 баллов; -уменьшение количества участников - 0 баллов.
		Участие и проведение районных спортивно-массовых мероприятий	20	За каждое мероприятие - 5 баллов, но не более 20 баллов

		Отсутствие листа нетрудоспособности	5	-
3.	Обеспечение безопасности жизнедеятельности участников процесса	Случаи травматизма	5	наличие/отсутствие
<b>ИТОГО</b>			<b>100</b>	
<b>Инструктор по спорту</b>				
1.	Качество и доступность предоставляемых услуг учреждением и проведение спортивно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий	Количество занимающихся в спортивных секциях учреждения в сравнении с прошлым годом, (человек)	10	-рост количества занимающихся – 10 баллов; -стабильность показателя – 5 баллов; -уменьшение количества занимающихся - 0 баллов.
		Количество участников спортивно-массовых мероприятий в сравнении с прошлым годом, (человек)	10	-рост количества участников – 10 баллов; -стабильность показателя – 5 баллов; -уменьшение количества участников – 0 баллов.
		Участие в проектах (программах, конкурсах) на получение грантов в целях привлечения дополнительных финансовых средств, (единиц)	20	За каждое участие - 5 баллов, но не более 20 баллов
		Количество проведенных физкультурных и спортивных мероприятий для всех категорий граждан	30	За каждое мероприятие 5 баллов, но не более 30 баллов
2.	Комплексная оценка	Сохранность имущества и спортивного инвентаря	10	-
		Отсутствие листа нетрудоспособности	5	-
		Создание условий для благоприятного психологического микроклимата и эмоционального общения и развития подопечных.	5	-
3.	Обеспечение безопасности жизнедеятельности участников процесса	Случаи травматизма	10	наличие/отсутствие
<b>ИТОГО</b>			<b>100</b>	

