

СОГЛАСОВАНО  
Советом трудового коллектива  
МАУ «СОК «Сияние севера»  
Протокол от 24.12.2020 № 2

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МАУ «СОК «Сияние севера»  
\_\_\_\_\_  
В.А.Яковлев  
«30» декабря 2020 года  
приказ № 101-1/01-08 от 30.12.2020 г.

**Положение  
об оплате труда работников  
муниципального автономного учреждения  
«Спортивный оздоровительный комплекс «Сияние севера»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Законом Республики Коми от 12 ноября 2004 г. №58-РЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Коми»;
- Действующими Постановлениями администрации муниципального района «Печора», Главы муниципального района - руководителя администрации об оплате труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта муниципального образования муниципального района «Печора»;
- Действующими Постановлениями администрации муниципального района «Печора» об оплате труда руководителей муниципальных учреждений в сфере физической культуры и спорта, функции и полномочия учредителя, которых осуществляет администрация муниципального района «Печора».

1.2. Настоящее Положение устанавливает систему, порядок, условия установления и размеры оплаты труда работников учреждения, финансируемых за счет средств бюджета и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

Положение включает в себя:

- размеры должностных окладов (окладов) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;
- условия и размеры установления выплат компенсационного и стимулирующего характера и критерии их установления работникам учреждения;
- условия оплаты труда и порядок регулирования уровня заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера и других работников Учреждения;
- порядок формирования фонда оплаты труда за счет средств бюджета муниципального образования муниципального района «Печора» и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации и Республики Коми;

1.3. Фонд оплаты труда работников МАУ «СОК «Сияние севера» (далее по тексту - Учреждение) формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств муниципального образования муниципального района «Печора» и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.4. Месячная заработная плата работника муниципального учреждения му-

ниципального района «Печора», полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

При установлении в Республике Коми размера минимальной заработной платы месячная заработная плата работника муниципального учреждения муниципального образования муниципального района «Печора» не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Республике Коми, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

Реализация гарантий по оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования муниципального района «Печора», установленных настоящим пунктом, осуществляется за счет фонда оплаты труда соответствующего учреждения.

1.5. Оплата труда работников, 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.

1.6. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца равными частями, в установленные для этого дни (ст.136 ТК РФ), а именно 10 и 25 числа. Если день выплаты заработной платы совпадает с выходным или нерабочим праздничным днем, расчет с работниками учреждения производится накануне этого дня (ст.136 ТК РФ). При выплате заработной платы за 2-ю половину месяца каждому работнику выдается расчетный листок, содержащий информацию о составных частях заработной платы за расчетный месяц, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

1.7. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается и устанавливается в пределах критериев оценки результативности труда работников (Приложение № 4).

1.9. При приеме на работу работник должен быть ознакомлен с Положением об оплате труда работников под роспись в листе ознакомления.

1.10. Положение распространяется на оплату труда всех работников Учреждения, независимо от источника осуществления оплаты труда.

## **2. Основные термины и понятия**

**Фонд оплаты труда** - фонд, складывающийся из фонда должностных окладов и фонда надбавок и доплат;

**должностной оклад** - фиксированный размер оплаты труда работника, замещающего должности, входящие в соответствующую профессиональную квалификационную группу, за исполнение трудовых (должностных) обязанностей (функций) определенной сложности за календарный месяц;

**заработная плата (оплата труда работника)** - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях,

отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иные выплаты компенсационного характера), стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты);

**выплаты компенсационного характера** - доплаты 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);

**выплаты стимулирующего характера** - надбавки за работу, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу.

### 3. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

Заработная плата работников Учреждения состоит из должностного оклада, тарифных ставок, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

#### 3.1. Порядок формирования планового фонда оплаты труда работников учреждения

3.1.1. Плановый фонд оплаты труда включает:

- фонд должностных окладов, окладов, тарифных ставок;
- фонд выплат компенсационного характера;
- фонд выплат стимулирующего характера.

Плановый фонд оплаты труда рассчитывается с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

3.1.2 Формирование фонда оплаты труда.

Фонд оплаты труда (далее – ФОТ) – общая сумма денежных средств Учреждения, направляемых на заработную плату работников.

$$\text{ФОТ} = (\text{ФОТ}_{\text{до}} + \text{ФОТ}_{\text{кв}} + \text{ФОТ}_{\text{св}}) * (\text{РК} + \text{СН}), \text{ где}$$

$\text{ФОТ}_{\text{до}}$  – фонд должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) с учетом повышений должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок);

$\text{ФОТ}_{\text{кв}}$  - фонд выплат компенсационного характера;

$\text{ФОТ}_{\text{св}}$  - фонд выплат стимулирующего характера;

1)  $\text{ФОТ}_{\text{до}}$  рассчитывается следующим образом:

$$\text{ФОТ}_{\text{до}} = n_1 * O * k_1 + n_2 * O * k_2 + n_3 * O * k_3 + \dots,$$

где:

$n_1, n_2, n_3$  – количество штатных единиц или педагогических ставок соответственно по должности 1, 2, 3 согласно штатному расписанию (тарификационному списку);

$O$  – размер должностного оклада по должности 1,2,3 согласно штатному расписанию (тарификационному списку);

$k_1, k_2, k_3$  – коэффициент повышения должностного оклада соответственно для должности 1, 2, 3, согласно штатному расписанию (тарификационному списку).

Перечень оснований для повышения должностного оклада утвержден в п.2.3. Положения «Об оплате труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта муниципального образования муниципального района «Печора», утвержденное Постановлением администрации МР «Печора» от 29.06.2018 г. № 742.

При отсутствии повышения должностного оклада по должности  $k=1,0$ .

2) ФОТ<sub>кв</sub> рассчитывается следующим образом:

$$\text{ФОТ}_{\text{кв}} = Д_1 + Д_2 + Д_3 + Д_4,$$

где:

Д<sub>1</sub> - доплаты работникам муниципальных учреждений физической культуры и спорта Муниципального образования муниципального района «Печора» за работу в ночное время и праздничные дни;

Д<sub>2</sub> - доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

Д<sub>3</sub> - доплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работника;

Д<sub>4</sub> - доплаты молодым специалистам учреждения.

Д<sub>1</sub>, Д<sub>2</sub>, Д<sub>4</sub> определяются исходя из фактической потребности.

Расчет Д<sub>3</sub> производится следующим образом:

$$Д_3 = (\text{ФОТ}_{\text{до}} + Д_1 + Д_2) * Р_{\text{до}},$$

где:

Р<sub>до</sub> – планируемый объем средств на оплату работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей работников, устанавливается в соответствии с размером, определенным в п. 4 приложения № 2 настоящего положения.

3) ФОТ<sub>св</sub> рассчитывается следующим образом:

$$\text{ФОТ}_{\text{св}} = (\text{ФОТ}_{\text{до}} + \text{ФОТ}_{\text{кв}}) * \geq 10\% + Н_{\text{вл}}, \text{ где}$$

$\geq 10\%$  - в соответствии с п.7.2 постановления администрации МР «Печора» от 29.06.2018 г. № 742 объем средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливается в размере не менее 10 процентов от планового фонда оплаты труда по должностным окладам, окладам, тарифным ставкам с учетом повышений должностных окладов, окладов, тарифных ставок и выплат компенсационного характера;

Н<sub>вл</sub> - объем средств на выплату надбавок за выслугу лет определяется исходя из фактической потребности.

Размер фонда стимулирующих выплат может быть увеличен за счет образовавшейся экономии фонда оплаты труда, в том числе и экономии фонда компенсационных выплат и должностных окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок), а также оптимизации штатной численности, в пределах средств выделенных на оплату труда Учреждения.

## **3.2. Основные условия оплаты труда работников Учреждения**

3.2.1. Размеры должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) (далее – должностные оклады) работникам Учреждения

устанавливаются в соответствии со штатным расписанием, утверждаемым руководителем Учреждения, и определяются в соответствии с Постановлением Администрации муниципального района «Печора» от 29 июня 2018 г. № 742 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта муниципального образования муниципального района «Печора».

Должностные оклады, оклады, тарифные ставки работникам Учреждения, относящимся по своим функциональным обязанностям к соответствующим работникам здравоохранения устанавливаются на основе профессиональных групп должностей, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

Должностные оклады работников, занимающих общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих».

Размеры должностных окладов работников Учреждения, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, должностные оклады по которым не определены вышеуказанными постановлениями, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

Штатное расписание Учреждения включает в себя все должности работников учреждения, утверждаются руководителем Учреждения и согласовывается с Учредителем.

Перечень должностей работников Учреждения и размеры должностных окладов указаны в Приложении №1 к настоящему Положению.

3.2.2. Повышение должностных окладов работникам Учреждения устанавливается в соответствии с Перечнем оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта МО МР «Печора» в соответствии с п. 2.3. Положения «Об оплате труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта муниципального образования муниципального района «Печора», утвержденное Постановлением администрации МР «Печора» от 29.06.2018 г. № 742.

Перечень оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников Учреждения и размеры повышения определены в Приложении №1 к настоящему Положению.

Повышенные должностные оклады (тарифные ставки) по основаниям, предусмотренным в Перечне, образуют новые размеры должностных окладов (тарифных ставок).

3.2.3. Работникам Учреждения начисляется и выплачивается районный коэффициент к заработной плате в размере 30%, а также процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в размере 80%, установленные в соответствии с Законом Республики Коми от 06.10.2005 г. № 93-РЗ «О повышенных и предельных размерах районных коэффи-

циентов и процентных надбавок к заработной плате в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях на территории Республики Коми».

### **3.3. Порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) руководителям, специалистам и работникам Учреждения**

3.3.1. Должностные оклады руководящих работников Учреждения устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда руководителя, к которой отнесено Учреждение (Приложение 1).

3.3.2. Должностные оклады специалистов и работников Учреждения по профессиональным квалификационным группам устанавливаются в зависимости от требований к квалификации и (или) квалификационной категории.

### **3.4. Нормы рабочего времени в Учреждении.**

Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

3.4.1. Для работников Учреждения распространяются требования ТК РФ (ч.3 ст. 91) относительно нормальной продолжительности рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ч.4 ст. 320 ТК РФ) трудовым договором устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

### **3.5. Выплаты компенсационного характера.**

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера работникам учреждения устанавливаются положением об оплате труда работников учреждения, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором и не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в пределах средств, направляемых на оплату труда.

3.5.1. В соответствии с п. 3.1. видов выплат компенсационного характера работникам муниципальных учреждений физической культуры и спорта, утвержденным Постановлением главой муниципального района - руководителем администрацией муниципального района «Печора» от 29 июня 2018 г №742 «Об оплате труда работников физической культуры и спорта» работникам учреждения установить следующие виды компенсационных выплат:

- доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда производится работникам организации в размере от 4 до 12 процентов от базового должностного оклада. Выплаты работникам организации, 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.

Конкретный размер доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда для указанных категорий работников (за исключением руководителя организации) устанавливается приказом руководителя учреждения.

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

3.5.2. Доплата за ночное время осуществляется работникам учреждения в размере 35 % часовой тарифной ставки, оклада, должностного оклада за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра. (Постановление Правительства РФ от 22.07.2008 N 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»).

3.5.3. Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 ТК РФ, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью первой настоящей статьи. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

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 локальным нормативным актом, трудовым договором.

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).

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.

3.5.4. Сверхурочной работой является работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

3.5.5. Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может

компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.5.6. Другие доплаты работникам учреждения за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с ТК РФ.

3.5.7. Работникам, месячная заработная плата которых ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), производятся доплаты до уровня МРОТ.

3.5.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) работников Учреждения.

Перечень должностей работников, конкретные размеры доплат компенсационного характера устанавливаются директором учреждения в зависимости от объема и условий работы (Приложение 2).

### **3.6. Выплаты стимулирующего характера**

3.6.1. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются в целях усиления их заинтересованности в повышении качества оказания услуг, проведение занятий на высоком профессиональном уровне, развитии творческой активности и инициативы, поощрения за индивидуальные результаты работы.

3.6.2. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются приказом руководителя в пределах средств стимулирующей части фонда оплаты труда.

3.6.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда, сформированная из средств, относящейся к доходу деятельности, включает в себя выплаты стимулирующего характера и иные материальные выплаты, предусмотренные Приложением 3;4 настоящего Положения, и корректируются по результатам выполнения плана финансово-хозяйственной деятельности в разделе «Показатели по поступлениям и выплатам учреждения на очередной финансовый год» в части поступлений от оказания учреждения услуг (выполнения работ), предоставление которых для физических и юридических лиц осуществляется на платной основе.

3.6.4. Стимулирующие ежемесячные выплаты работникам учреждения, предусмотренные Приложением № 4 настоящего Положения, производятся исходя из имеющихся средств Учреждения, с учетом индивидуальных показателей и устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

3.6.5. В соответствии с п. 4.1. видов выплат стимулирующего характера работникам муниципальных учреждений физической культуры и спорта, утвержденным Постановлением главой муниципального района - руководителем администрации муниципального района «Печора» от 29 июня 2018 г №742 «Об оплате труда работников физической культуры и спорта» работникам учреждения устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавки за качество выполняемых работ;
- надбавки за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;



- доплаты молодым специалистам;

3.6.6. Размеры стимулирующих выплат могут быть установлены как в процентном отношении к окладам (должностным окладам), так и в абсолютном размере.

3.6.8. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

3.6.9. В связи с недостаточным финансированием, размеры надбавок и выплат стимулирующего характера могут быть уменьшены или же вообще отменены, до определенного периода.

Выплаты могут быть отменены на основании письменного аргументированного материала, предоставленного работником, контролирующего данный вид работы.

Основания для полного лишения или частичное снятие стимулирующих выплат могут быть в следующих случаях:

- отсутствие или недостаток соответствующих (бюджетных и (или) от приносящей доход деятельности) финансовых средств;

- не выполнение должностных обязанностей;

- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;

- отказ работника от выполнения определенной работы, закрепленной приказом руководителя или должностной инструкцией;

- нарушение Устава, правил внутреннего трудового распорядка;

- нарушение инструкций и правил по охране труда и технике безопасности, правил пожарной безопасности, санитарных правил и норм;

- наличие предоставленного по просьбе работника отпуска без сохранения заработной платы, превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года (ст. 121 Трудового Кодекса Российской Федерации), исключением является отпуск без сохранения заработной платы, предусмотренное ст. 128 Трудового Кодекса Российской Федерации;

- наличие неснятого дисциплинарного взыскания;

- причинение материального ущерба учреждению по вине работника;

- несвоевременное предоставление и некачественное оформление всех видов отчетности;

- несвоевременное, некачественное выполнение или невыполнение производственных заданий (услуг), приказов руководителя, предписаний инспектирующих или контролирующих учреждений или органов.

Выплаты могут быть снижены или отменены на основании письменного аргументированного материала, предоставленного работником, контролирующего данный вид работы.

### **3.7. Надбавки за интенсивность и высокие результаты.**

Размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются ежемесячно либо ежеквартально на заседании комиссии по стимулирующим выплатам в размере до 200 % от должностного оклада, оклада, тарифной ставки, фиксируются в протоколах и утверждаются приказом руководителя Учреждения.

№ п/п	Наименование должности	Размер надбавок, в процентах к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
1.	Директор	до 200
2.	Заместитель директора, главный бухгалтер, главный инженер	до 180
3.	Специалисты, рабочие, прочий персонал	до 150

### **3.8. Надбавки за качество выполняемых работ**

Работникам Учреждения в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда могут устанавливаться надбавки к должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) за качество выполняемых работ.

Перечень оснований и размер доплаты за качество выполняемых работ, определены в приложении № 3 к настоящему Положению.

### **3.9. Надбавки за выслугу лет.**

3.9.1. Надбавки за выслугу лет устанавливаются руководителям, специалистам, служащим и высококвалифицированным рабочим Учреждения в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки, в процентах к должностному окладу, окладу, (ставке заработной платы, тарифной ставке)
от 1 до 5 лет	5
от 5 до 10 лет	10
от 10 до 15 лет	15
свыше 15 лет	20

3.9.2. Надбавки за выслугу лет не устанавливаются молодым специалистам, имеющим доплату в соответствии с пунктом 3.11. настоящего Положения.

В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включаются следующие периоды:

- 1) период работы в государственных и муниципальных учреждениях на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;
- 2) период работы в государственных и муниципальных учреждениях высококвалифицированными рабочими, оплата труда которых осуществлялась исходя из повышенных разрядов;
- 3) период работы в централизованных бухгалтериях отраслевых органов местного самоуправления на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;

4) период работы на государственной гражданской и муниципальной службе;  
5) период работы до 1 января 1992 года на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих в детских спортивных школах, созданных при физкультурно-спортивных обществах, спортивных или спортивно-технических клубах, профсоюзах;

6) время военной службы граждан, если перерыв между днем увольнения с военной службы и днем приема на работу не превысил одного года, а ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнявшим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и при вооруженных конфликтах, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва.

Надбавки за выслугу лет исчисляются исходя из должностного оклада, оклада (ставки заработной платы, тарифной ставки) работника по основной должности без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также без учета внутреннего и внешнего совмещения.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. В качестве дополнительных документов могут предоставляться справки соответствующих организаций, подтверждающие наличие сведений, имеющих значение при определении права на надбавку за выслугу лет или ее размер, заверенные подписью руководителя и печатью.

### **3.10. Премияльные выплаты**

При премировании работников по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, полугодие, год), а также разовых премий, учитываются:

- качественное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе соответственных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение 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 работника в выполнении важных работ, мероприятий и другие показатели.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном размере.

Размер премии может устанавливаться от 1/4 до двух должностных окладов, с учетом районного коэффициента и северной климатической надбавки или в процентном отношении к должностному окладу за фактически отработанное время. При расчете премии исключаются количество дней временной нетрудоспособности (лист нетрудоспособности) и нахождения в отпуске без сохранения заработной платы.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца (квартала, полугодия, года) работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц (квартал, полугодие, год).

Основания для полного лишения или частичного снятия премиальных выплат работнику за период конкретных премиальных выплат, могут быть в следующих случаях:

- допущенные работником нарушения Устава, правил внутреннего трудового распорядка или трудовой дисциплины;
- нарушения инструкций и правил по охране труда и технике безопасности, правил пожарной безопасности, санитарных правил и норм;
- наличие неснятого дисциплинарного взыскания;
- причинение материального ущерба учреждению по вине работника;
- отсутствие или недостаток соответствующих (бюджетных и (или) от приносящей доход деятельности) финансовых средств.

### **3.11. Доплаты молодым специалистам**

3.11.1. Молодым специалистам по должностям работников физической культуры и спорта, прибывшим в год окончания или в период первых трёх лет после окончания образовательных организаций высшего профессионального и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, на работу в Учреждении, устанавливаются доплаты к должностному окладу в размере до 30%.

<b>Категории молодых специалистов</b>	<b>Размер доплат, в процентах к должностному окладу</b>
Молодым специалистам:	
имеющим диплом о высшем образовании или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в учреждения физической культуры и спорта, расположенные в городах и поселках городского типа	25
имеющим диплом о высшем образовании или среднем профессиональном образовании с отличием и прибывшим на работу в учреждения физической культуры и спорта, расположенные в городах и поселках городского типа	30

3.11.2. Молодыми специалистами для назначения доплат, установленных настоящим пунктом, являются лица в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее образование или среднее профессиональное образование, работающие в учреждениях физической культуры и спорта.

Доплата молодому специалисту устанавливается по основному месту работы.

3.11.3. Доплаты молодым специалистам устанавливаются после окончания образовательного учреждения на период первых трех лет профессиональной деятельности со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в подпунктах 3.11.5. и 3.11.6. данного пункта.

3.11.4. Доплаты молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательной организации, устанавливаются с даты трудоустройства в учреждение физической культуры и спорта, началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания образовательной организации, за исключением случаев, указанных в подпункте 3.11.5. настоящего положения.

3.11.5. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до трех лет, призывом на военную службу или направлением на

альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, доплаты устанавливаются на три года с даты трудоустройства в учреждение физической культуры и спорта в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

3.11.6. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в образовательном учреждении с работой в учреждении физической культуры и спорта (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в учреждениях физической культуры и спорта в качестве специалистов, доплаты устанавливаются на три года с даты окончания образовательного учреждения.

3.11.7. В случае если после установления доплаты молодой специалист был призван на военную службу или направлен на альтернативную гражданскую службу, осуществлял уход за ребенком в возрасте до трех лет, период осуществления доплаты, определенный в соответствии с подпунктами 3.11.3-3.11.6 настоящего приложения, продолжается со дня прекращения указанных событий.

#### 4. Сроки расчета при увольнении

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный срок выплатить не оспариваемую им сумму.

#### 5. Порядок регулирования уровня заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера\*

5.1. Руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения учреждения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной плате работников списочного состава учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения) (далее – коэффициент кратности) в зависимости от среднесписочной численности работников учреждения в следующих размерах:

N п/п	Среднесписочная численность работников учреждения (чел.)	Коэффициент кратности	
		для руководителя	для заместителей руководителя, главного бухгалтера
1.	До 50 (включительно)	до 3,0	до 2,5
2.	От 51 до 100 (включительно)	до 3,5	до 3,0
3.	От 101 до 150 (включительно)	до 4,0	до 3,5

4.	От 151 и выше	до 4,5	до 4,0
----	---------------	--------	--------

5.2. Коэффициент кратности определяется Администрацией МР «Печора» в размере, не превышающем размера установленного в п.5.1 настоящего порядка.

5.3. Условие о коэффициенте кратности является обязательным для включения в трудовые договора руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения.

5.4. При расчете среднемесячной заработной платы работников Учреждения, а также руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения, начисленной за периоды в течение календарного года с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), для определения коэффициента кратности учитываются должностные оклады (оклады), ставки заработной платы (тарифные ставки) с учетом установленных повышений, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера за счет всех источников финансового обеспечения учреждения.

5.5. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются на основании ходатайства - распоряжением Администрации муниципального района «Печора» в соответствии с утвержденным им положением, определяющим выплаты стимулирующего характера руководителя учреждения, с учетом соблюдения значения коэффициента кратности, определенного в соответствии с пунктом 5.2. настоящего раздела.

Выплаты стимулирующего характера вновь назначенному руководителю учреждения устанавливается Учредителем на основании ходатайства без учета результатов деятельности Учреждения в период, предшествующий его назначению.

5.6. Администрация муниципального района «Печора» осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы руководителя учреждения к среднемесячной заработной плате работников учреждения, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), в целях обеспечения соблюдения предельного значения коэффициента кратности, определенного в соответствии с пунктом 5.2. настоящего раздела.

5.7. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения с учетом соблюдения значений коэффициентов кратности, определенных в соответствии с п.5.2. настоящего раздела.

5.8. Руководитель учреждения осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы для заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения к среднемесячной заработной плате работников учреждения, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), в целях обеспечения соблюдения предельного значения коэффициента кратности, определенного в соответствии с пунктом 5.2. настоящего раздела.

*\* В редакции приказа МАУ «СОК «Сияние севера» от 12.04.2021 г. № 27/01-08 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников МАУ «СОК «Сияние севера»*

## 6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. За счет доходов, полученных от приносящей доход деятельности, может выплачиваться материальная помощь.

Выплата материальной помощи осуществляется при предоставлении подтверждающих событие документов.

Минимальный размер материальной помощи - не менее 1000 (одной тысячи) рублей.

Материальная помощь оказывается работнику Учреждения по его письменному заявлению на имя директора Учреждения, а директору Учреждения с согласованием учредителя, в следующих случаях:

- тяжелой болезни (при стационарном лечении), в том числе увечьем работника либо члена его семьи, находящегося на его иждивении в размере до 10000 (десяти тысяч) рублей;

- смерти близких родственников (супруга(и), ребенка, родителей), а в случае смерти работника Учреждения - членам его семьи (по их письменному обращению) в размере до 10000 (десяти тысяч) рублей;

- при пожаре, наводнении, непредвиденных природных, техногенных и иных явлениях на проведение ремонтных и (или) аварийно-восстановительных работ в жилом помещении, являющимся единственным местом жительства, и (или) приобретение товаров первой необходимости, утраченных в результате - пожара, наводнения, непредвиденных природных, техногенных и иных явлениях на основании справок из соответствующих органов (местного самоуправления, противопожарной службы и др.) в размере до 10000 (десяти тысяч) рублей;

- к отпуску в размере пять тысяч рублей и при наличии свободных финансовых средств.

Основанием для выплаты материальной помощи к отпуску, является заявление о предоставлении отпуска, в котором работник просит оказать ему материальную помощь. При предоставлении отпуска по частям материальная помощь предоставляется к любой части отпуска.

Материальная помощь к отпуску оказывается один раз в календарном году и на следующий календарный год не переносится.

6.2. Под приносящей доход деятельностью понимается деятельность Учреждения по привлечению дополнительных финансовых средства за счет предоставления платных дополнительных и иных предусмотренных Уставом автономного учреждения услуг, а также за счет добровольных пожертвований и целевых взносов физических и (или) юридических лиц, в том числе иностранных граждан и (или) иностранных юридических лиц.

6.3. Учреждение при исполнении муниципального задания, самостоятельно расходует денежные средства, полученные от приносящей доход деятельности источников в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения. Поступление денежных средств от оказания платных услуг не является основанием для уменьшения размера бюджетных ассигнований Учреждения. Остатки неиспользованных средств по состоянию на 31 декабря текущего года на внебюджетных счетах являются переходящими, с правом использования в следующем году.

6.4. Оплата труда в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате и применяются к:

- окладу;
- выплатам за вредные условия труда,
- по выслуге лет,
- премиальным выплатам;
- к выплатам стимулирующего характера.

**Не начисляются на:**

- командировочные;
- отпускные или больничные;
- единовременные премии к юбилеям и праздничным датам;
- материальную помощь.

Приложение № 1  
к Положению об оплате труда в  
МАУ «СОК «Сияние Севера»

**Перечень должностей и размеры должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок)**

**1. Должности руководящих работников:**

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (в рублях)
1.	Руководитель (директор, заведующий)	13 355
2.	Заместитель руководителя (директора, заведующего), главный бухгалтер	11 555

**2. Должности работников физической культуры и спорта:**

п/п	Профессиональные квалификационные группы	Должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников физической культуры и спорта второго уровня»		
1 квалификационный уровень		
1.	Инструктор по адаптивной физической культуре, инструктор по спорту, спортсмен-инструктор, техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники	9265
2 квалификационный уровень		
2.	Администратор тренировочного процесса, инструктор-методист по адаптивной физической культуре, инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций, тренер, хореограф	9980

При наличии квалификационной категории повышение должностных окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) у тренера, инструктора-методиста физкультурно-спортивных организаций (в том числе старшим), инструкторам-методистам по адаптивной физической культуре (в том числе старшие), а также работникам, занимающим должности медицинских работников, производится в следующих размерах:

- вторая квалификационная категория – 5%
- первая квалификационная категория – 10%
- высшая квалификационная категория – 20%



Повышенные должностные оклады (ставки заработной платы, тарифные ставки) образуют новые размеры должностных окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок).

### 3. Должности медицинских работников:

№ п/п	Профессиональные квалификационные группы	Должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
1.	3 квалификационный уровень	
	Медицинская сестра	9 265
Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»		
1.	2 квалификационный уровень	
	Врачи-специалисты	10 140

### 4. Межотраслевые должности специалистов:

п/п	Профессиональные квалификационные группы	Должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Межотраслевые должности служащих первого уровня»		
1.	1 квалификационный уровень	
	Агент по закупкам, дежурный (по выдаче справок, залу, и др.), делопроизводитель, кассир	7565
2.	2 квалификационный уровень	
	Должности служащих раздела «1 квалификационный уровень» профессиональной квалификационной группы «Межотраслевые должности служащих первого уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	7635
Профессиональная квалификационная группа «Межотраслевые должности служащих второго уровня»		
1.	1 квалификационный уровень	
	Администратор, инспектор по кадрам, секретарь руководителя, техник, художник	7790
2.	2 квалификационный уровень	
	Заведующий складом, заведующий хозяйством. Должности служащих раздела «1 квалификационный уровень» профессиональной квалификационной группы «Межотраслевые должности служащих второго уровня», по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший», в том числе старший администратор, старший инспектор по кадрам. Должности служащих раздела «1 квалификационный уровень» профессиональной квалификационной группы «Межотраслевые должности служащих второго уровня», по	7 935

	которым устанавливается II внутри должностная категория, в том числе техник, художник	
	3 квалификационный уровень	
3.	Должности служащих раздела «1 квалификационный уровень» профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня», по которым устанавливается I внутридолжностная категория, в том числе техник, художник	8 155
	4 квалификационный уровень	
4.	Должности служащих раздела «1 квалификационный уровень» профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня», по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» в том числе техник, художник	8 455
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
	1 квалификационный уровень	
1.	Бухгалтер, экономист, эксперт, юристконсульт	8 825
	2 квалификационный уровень	
3.	Должности служащих раздела «1 квалификационный уровень» профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня», по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория, в том числе бухгалтер, экономист, эксперт, юристконсульт	9 045
	3 квалификационный уровень	
4.	Должности служащих раздела «1 квалификационный уровень» профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня», по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория, в том числе, бухгалтер, экономист, эксперт, юристконсульт	9 265
	4 квалификационный уровень	
5.	Должности служащих раздела «1 квалификационный уровень» профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня», по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий», в том числе бухгалтер, экономист, эксперт, юристконсульт	9 565
	5 квалификационный уровень	
6.	Главные специалисты, заместитель главного бухгалтера	10 010
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		
	1 квалификационный уровень	
1.	Начальник отдела информации, начальник отдела кадров (спецотдела и др.), начальник отдела маркетинга, начальник отдела материально-технического снабжения, начальник отдела подготовки кадров, начальник отдела по связям с общественностью, начальник планово-экономического	10 530

	отдела, начальник технического отдела, начальник финансового отдела, начальник юридического отдела	
2.	2 квалификационный уровень	
	Главный <*> (механик, энергетик, инженер)	11 120
3.	3 квалификационный уровень	
	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	11 865

Примечания:

<\*> за исключением случаев, когда должность с наименованием «главный» является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием «главный» возлагается на руководителя и заместителя руководителя организации.

**5. Должности (профессии), по которым тарифные ставки, оклады (должностные оклады) определяются на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Республики Коми:**

Разряд оплаты труда	Межразрядный коэффициент	Оклад, рублей
1	1,0	7 415
2	1,020	7 565
3	1,040	7 715
4	1,060	7 860
5	1,080	8 010
6	1,100	8 160
7	1,125	8 345
8	1,150	8 530
9	1,190	8 825
10	1,230	9 125

Приложение № 2  
к Положению об оплате труда в  
МАУ «СОК «Сияние Севера»

**Перечень**

**должностей и размеры доплат по видам компенсационных выплат**

**1. За работу во вредных и (или) опасных условиях труда**

№ п/п	Наименование должности	Основание для оплаты	Размер доплаты, в процентах должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
1.	Водитель (лёдозаливочной машины)	Статья 147 Трудового кодекса РФ (далее- ТК РФ)	Устанавливается по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах в соответствии с ТК РФ. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Тру-

			договора кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов, либо трудовым договором.
--	--	--	--

## 2. За работу в ночное время

№ п/п	Наименование должности	Основание для оплаты	Размер доплаты, в процентах должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
1.	Главный инженер, техник	Статья 154 ТК РФ	35

## 3. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни

№ п/п	Наименование должности	Основание для оплаты	Размер доплаты, в процентах должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
1.	Заместитель директора, инструктор-методист ФСО, инструктор по спорту, кассир билетный, техник, медицинская сестра, уборщик служебных помещений, дворник, главный инженер, водитель льдоуборочной машины, электромонтер, заведующий хозяйством.	Статья 153 ТК РФ	В размере 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.

## 4. За совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей при временном отсутствии работника\*

№ п/п	Наименование должности	Размер доплаты, в процентах к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
1.	За совмещение профессий (должностей): Ведущий бухгалтер, кассир билетный, старший агент по закупкам, делопроизводитель, секретарь, инспектор по кадрам, ведущий экономист, гардеробщик, заведующий хозяйством, уборщик служебных помещений, инструктор-методист ФСО	до 75
2.	Расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей при временном отсутствии работника: Зам.директора, гл.бухгалтер, ведущий бухгалтер, экономист, кассир, делопроизводитель, инспектор по кадрам, ведущий экономист, гардеробщик, заведующий хозяйством, уборщик служебных помещений	до 200

**5. За сверхурочную работу**

№ п/п	Наименование должности	Основание для оплаты	Размер доплаты, в процентах должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
1.	Инструктор-методист ФСО, кассир, сторож (вахтер), медицинская сестра, уборщик служебных помещений, дворник	Статья 152 ТК РФ	Первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По заявлению работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

\* Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату осуществляется по поручению работодателя с письменного согласия работника.

Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

Приложение № 3  
к Положению об оплате труда в  
МАУ «СОК «Сияние Севера»

**Перечень доплат стимулирующего характера работникам учреждения за качество выполняемых работ**

№ п/п	Наименование выплат	Примечание	Размер доплат, в процентах к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
1.	Работникам, награжденным ведомственными наградами	Соответствие ведомственных наград профилю учреждения	до 10
2.	Работникам Учреждения, непосредственно работающим с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья		до 20
3.	Руководителям и специалистам, имеющим почетные звания, почетные спортивные звания, спортивные звания «Заслуженный тренер СССР», «Заслуженный тренер РСФСР», «За-		до 10

№ п/п	Наименование выплат	Примечание	Размер доплат, в процентах к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
	служенный тренер России», Заслуженный мастер спорта СССР», «Заслуженный мастер спорта России», «Мастер спорта СССР международного класса», «Мастер спорта России международного класса», «Мастер спорта СССР», «Мастер спорта России», «Гроссмейстер России», «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», «Заслуженный работник физической культуры РСФСР», «Заслуженный работник культуры Коми АССР», «Заслуженный работник Республики Коми»		

Приложение № 4  
к Положению об оплате труда в  
МАУ «СОК «Сияние севера»

**Критерии оценки результативности труда работников  
для установления надбавок за интенсивность и высокие результаты работы**

№ п/п	Наименование критерия	Показатель	Количество баллов по показателю критерия
<b>Должность – заместитель директора</b>			
1.	Уровень организации управления и контроля за основной деятельностью	1. Работа с родителями детей, занимающихся в группах СОГ (хоккей с шайбой). 2. Наличие среди участников соревнований победителей и призеров всероссийского и республиканского уровня. 3. Подготовка и проведение семинаров, совещаний, конференций и др. по направлению деятельности, участие в организации аттестации. 4. Наличие отчетов, аналитических справок квартального посещения занятий и проходимости спортсооружения населением	До 5 баллов за каждый показатель
2.	Организация инновационной деятельности, обновление спортивных технологий	1. Организация текущего и перспективного планирования деятельности инструкторов-методистов ФСО, инструкторов спортзала. 2. Организация условий для разработки, разработка авторских экспериментальных программ по физической культуре и спорту.	До 5 баллов за каждый показатель
3.	Управление физкультурно-спортивной деятельностью	1. Участие в социально значимых проектах, в городских, республиканских и российских мероприятиях. 2. Сотрудничество с общественными и государственными организациями в спортивно-массовых мероприятиях, и привлечение лиц к занятию ФК через СМИ, и Интернет.	До 5 баллов за каждый показатель
4.	Сохранение здоровья занимающихся	1. Контроль за выполнение контрольных нормативов ГТО, за наполняемостью контингента занимающихся в СОГ, АФК. 2. Организация и проведение акций: спортивных мероприятий, соревнований, дни здоровья, спартакиады и т.д.	До 5 баллов за каждый показатель
5.	Повышение	1. Знание и продуктивное применение нормативно-правовой базы	До 5 баллов

квалификации	по направлению деятельности, специальных знаний и навыков 2.Повышение уровня профессиональных знаний, самообразование	за каждый показатель
--------------	---	----------------------

Примерное количество баллов – 50.

Шкала установления надбавки:

43-50 баллов – устанавливается надбавка в размере 146-180% должностного оклада;

38-42 баллов – устанавливается надбавка в размере 111-145% должностного оклада;

27-34 баллов – устанавливается надбавка в размере 76-110% должностного оклада;

19-26 баллов – устанавливается надбавка в размере 41-75% должностного оклада;

10-18 балла - устанавливается надбавка в размере 5-40% должностного оклада.

№ п/п	Наименование критерия	Показатель	Количество баллов по показателю критерия
<b>Должность – главный бухгалтер</b>			
1.	Позитивные результаты деятельности	1. Обеспечение эффективной постановки и организации учета и отчетности в учреждении на основе максимальной механизации учетно-вычислительных работ, прогрессивных форм и методов бухучета 2. Применение нормативно-правовой базы, специальных знаний и навыков в работе, политики обработки и защиты персональных данных. 3.Своевременное составление необходимой бухгалтерской отчетности и предоставление в установленные сроки в соответствующие инстанции.	До 5 баллов за каждый показатель  Минус 5 баллов при зафиксированных нарушениях по п. 1
2.	Повышение квалификации	1.Знание и продуктивное применение нормативно-правовой базы по направлению деятельности, специальных знаний и навыков, владение специальной техникой и оборудованием. 2.Повышение уровня профессиональных знаний и применение их в работе, самообразование.	До 5 баллов за каждый показатель
3.	Признание высокого профессионализма	1.Отсутствие бюджетных, бухгалтерских, налоговых нарушений 2.Отсутствие подтвержденных жалоб со стороны работников, представителей других служб. 3. Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению бухгалтерского и налогового учета.	До 5 баллов за каждый показатель Минус 5 баллов при нарушениях

Примерное количество баллов – 40.

Шкала установления надбавки:

35-40 баллов – устанавливается надбавка в размере 146-180% должностного оклада;

28-34 баллов – устанавливается надбавка в размере 111-145% должностного оклада;

22-27 баллов – устанавливается надбавка в размере 76-110% должностного оклада;

15-21 баллов – устанавливается надбавка в размере 41-75% должностного оклада;

8-14 баллов - устанавливается надбавка в размере 5-40% должностного оклада.

№ п/п	Наименование критерия	Показатель	Количество баллов по показателю критерия
<b>Должность – главный инженер</b>			
1.	Участие в создании условий осуществления деятельности	1.Контроль за своевременной подготовкой оборудования к работе и запуску, за исправностью и готовностью техники и оборудования к работе. 2. Наличие и своевременное ведение инструктажей, мер	До 5 баллов за каждый показатель – без

	Учреждения (рабочего процесса, отвечающего санитарно-гигиеническим требованиям)	противопожарной безопасности, планов и инструкций ГОиЧС. 3. Осуществление контроля за ходом ремонтных работ, пополнением расходными материалами. 4. Надлежащий контроль за выпуском автотранспорта, ведение соответствующих журналов. 5. Недопущение нарушений техники безопасности и охраны труда лично и подчиненными. 6. Контроль за техническим состоянием здания и сооружений.	замечаний Минус 5 баллов при нарушении пп. 1, 2, 3, 5
2.	Признание высокого профессионализма	1. Отсутствие случаев травматизма, подтвержденных жалоб со стороны работников, представителей других служб, замечаний контролирующих органов; качественное выполнение указаний руководителя.	До 5 баллов Минус 5 баллов при нарушении

Примерное количество баллов – 35.

Шкала установления надбавки:

30-35 баллов – устанавливается надбавка в размере 146-180% должностного оклада;

25-29 баллов – устанавливается надбавка в размере 111-145% должностного оклада;

19-24 баллов – устанавливается надбавка в размере 76-110% должностного оклада;

13-18 баллов – устанавливается надбавка в размере 41-75% должностного оклада;

7-12 баллов - устанавливается надбавка в размере 5-40% должностного оклада.

№ п/п	Наименование критерия	Показатель	Количество баллов по показателю критерия
<b>Должность – ведущий бухгалтер, бухгалтер II категории, бухгалтер I категории, бухгалтер</b>			
1.	Позитивные результаты деятельности	1. Качественное и своевременное предоставление бухгалтерской, налоговой отчетности (ежемесячная, квартальная, годовая). 2. Исполнение бюджетной сметы. 3. Высокая результативность работы с внебюджетными средствами. 4. Соблюдение финансовой и трудовой дисциплины, продуктивное применение нормативно-правовой базы, специальных знаний и навыков в работе, политики обработки и защиты персональных данных. 5. Высокий уровень исполнения финансово-экономических функций. 6. Выполнение правил и норм техники безопасности и охраны труда на рабочих местах.	До 5 баллов за каждый показатель  Минус 5 баллов при нарушении
2.	Повышение квалификации	1. Знание и продуктивное применение нормативно-правовой базы по направлению деятельности, специальных знаний и навыков, владение специальной техникой и оборудованием. 2. Повышение уровня профессиональных знаний, самообразование.	До 5 баллов за каждый показатель
3.	Признание высокого профессионализма	1. Отсутствие бюджетных, бухгалтерских, налоговых нарушений. 2. Отсутствие подтвержденных жалоб со стороны работников, представителей других служб. 3. Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению бухгалтерского и налогового учета.	До 5 баллов за каждый показатель Минус 5 баллов при нарушении

Примерное количество баллов – 55.

Шкала установления надбавки:

47-55 баллов – устанавливается надбавка в размере 122-150% должностного оклада;

38-46 баллов – устанавливается надбавка в размере 93-121% должностного оклада;



29-37 баллов – устанавливается надбавка в размере 64-92% должностного оклада;

20-28 баллов – устанавливается надбавка в размере 35-63% должностного оклада.

11-19 баллов – устанавливается надбавка в размере 5-34% должностного оклада.

№ п/п	Наименование критерия	Показатель	Количество баллов по показателю критерия
<b>Должность – экономист,</b>			
1.	Позитивные результаты деятельности	1. Качественная и своевременная сдача ежемесячной, квартальной, годовой, статистической отчетности. 2. Качественная и своевременная отчетность перед ГРБС Министерством РК по ФКиС, учредителем. 3. Исполнение бюджетной сметы. 4. Высокая результативность работы с внебюджетными средствами, работа с контрагентами по договорам ГПХ. 5. Соблюдение финансовой дисциплины. 6. Участие в составлении и реализации плана мероприятий по оптимизации бюджетных средств. 7. Качественная подготовка документации для проведения закупок, котировок и аукционов, их проведение.	До 5 баллов за каждый показатель  Минус 5 баллов при нарушении
2.	Повышение квалификации	1. Повышение знаний и продуктивное применение нормативно-правовой базы по деятельности учреждения, специальных знаний и навыков, владение специальной техникой и оборудованием. 2. Повышение уровня профессиональных знаний, самообразование. 3. Использование работником информационно-коммуникационных технологий в своей деятельности для повышения ее качества.	До 5 баллов за каждый показатель
3.	Признание высокого профессионализма	1. Отсутствие бюджетных, налоговых нарушений	До 5 баллов за каждый показатель Минус 5 баллов при нарушениях

Примерное количество баллов – 55.

Шкала установления надбавки:

47-55 баллов – устанавливается надбавка в размере 122-150% должностного оклада;

38-46 баллов – устанавливается надбавка в размере 93-121% должностного оклада;

29-37 баллов – устанавливается надбавка в размере 64-92% должностного оклада;

20-28 баллов – устанавливается надбавка в размере 35-63% должностного оклада.

11-19 баллов – устанавливается надбавка в размере 5-34% должностного оклада.

№ п/п	Наименование критерия	Показатель	Количество баллов по показателю критерия
<b>Должность – инспектор по кадрам</b>			
1.	Позитивные результаты деятельности	1. Качественный учет и своевременная организация работы по повышению квалификации работников учреждения. 2. Обеспечение надлежащего порядка документации по учету кадров, документации, связанной с приемом, увольнением, переводом, трудовой деятельностью и др. 3. Соблюдение сроков исполнения кадровых документов, отчетов и сроков их хранения. 4. Обеспечение условий соблюдения трудовой дисциплины и правил ВТР, предоставление в срок необходимых	До 5 баллов за каждый показатель – без замечаний

№ п/п	Наименование критерия	Показатель	Количество баллов по показателю критерия
		документов в соответствующие органы.	
2.	Признание высокого профессионализма	1. Отсутствие подтвержденных жалоб со стороны работников, представителей других служб, замечаний контролирующих органов.	До 5 баллов
3.	Повышение квалификации	1. Изучение и продуктивное применение нормативно-правовой базы по ведению кадровых вопросов, специальных знаний и навыков. 2. Повышение уровня профессиональных знаний, самообразование. 3. Использование работником информационно-коммуникационных технологий в своей деятельности для повышения ее качества.	До 5 баллов за каждый показатель

Примерное количество баллов – 40.

Шкала установления надбавки:

35-40 баллов – устанавливается надбавка в размере 122-150% должностного оклада;

28-34 баллов – устанавливается надбавка в размере 93-121% должностного оклада;

22-27 баллов – устанавливается надбавка в размере 64-92% должностного оклада;

15-21 баллов – устанавливается надбавка в размере 35-63% должностного оклада;

8-14 балла - устанавливается надбавка в размере 5-34% должностного оклада.

№ п/п	Наименование критерия	Показатель	Количество баллов по показателю критерия
<b>Должность – делопроизводитель</b>			
1.	Позитивные результаты деятельности	1. Качественное организационно-техническое обеспечение административно-распорядительной деятельности руководителя Учреждения. 2. Качественное исполнение служебных материалов, писем, запросов и др. Соблюдение этикета общения с гражданами 3. Соблюдение сроков исполнения документов, формирование и полонение архива. 4. Продуктивное применение специальных знаний, технических средств и навыков в работе; политики обработки и защиты персональных данных. 5. Своевременное доведение до работников учреждения распоряжений директора учреждения (ознакомления с ними работников), учет исполнения.	До 5 баллов за каждый показатель – без замечаний
2.	Признание высокого профессионализма	1. Отсутствие подтвержденных жалоб со стороны работников, представителей других служб. 2. Наличие зафиксированных позитивных отзывов со стороны работников, получателей муниципальных услуг.	До 5 баллов за каждый показатель
3.	Повышение квалификации	1. Изучение и продуктивное применение нормативно-правовой базы по ведению делопроизводства, специальных знаний и навыков.	До 5 баллов за каждый показатель

Примерное количество баллов – 40.

Шкала установления надбавки:

35-40 баллов – устанавливается надбавка в размере 122-150% должностного оклада;

28-34 баллов – устанавливается надбавка в размере 93-121% должностного оклада;

22-27 баллов – устанавливается надбавка в размере 64-92% должностного оклада;

15-21 баллов – устанавливается надбавка в размере 35-63% должностного оклада;

8-14 балла - устанавливается надбавка в размере 5-34% должностного оклада.

№ п/п	Наименование критерия	Показатель	Количество баллов по показателю критерия
<b>Должность – инструктор-методист физкультурно-спортивной организации</b>			
1.	Позитивные результаты деятельности	1.Наличие среди занимающихся участников победителей и призеров соревнований всероссийского и республиканского уровней. 2.Высокий показатель участия граждан в программе ГТО. 3.Подготовка и проведение физкультурно-спортивных, спортивно-массовых мероприятий, семинаров, совещаний, конференций и методических советов. 4. Сотрудничество с государственными, муниципальными и общественными организациями и учреждениями, проводящими образовательную, физкультурно-спортивную и оздоровительную деятельность. 5. Продуктивное применение политики обработки и защиты персональных данных участников СОГ, АФК, ГТО.	До 5 баллов за каждый показатель
2.	Профессиональные достижения	1. Своевременное, полное, достоверное составление и представление журналов, документов, отчетных данных. 2.Наличие зафиксированных отрицательных отзывов со стороны занимающихся, родителей, работников.  3.Сохранение наполняемости занимающихся/ отсутствия задолженности по оплате услуг в группах СОГ - свыше 90% - от 70 до 89% - до 50 %	До 5 баллов за каждый показатель Минус 5 баллов за каждый показатель при нарушении  10 баллов 7 баллов Минус 25 баллов
3.	Повышение квалификации	1.Изучение и продуктивное применение нормативно-правовой базы по направлению деятельности, специальных знаний и навыков. 2.Повышение уровня профессиональных знаний.	До 5 баллов за каждый показатель
4.	Инновационная деятельность	1. Повышение знаний, обучение тренерского состава по работе с ПК и программным обеспечением. 2.Ведение или участие в экспериментальных площадках, программах, реализация проектов различной направленности. 3. Использование мультимедийных средств, компьютерных программ, видео, аудио аппаратуры, работа с сайтом и страничкой ВК	До 5 баллов

Примерное количество баллов – 55

Шкала установления надбавки:

43-55 баллов – устанавливается надбавка в размере 122-150% должностного оклада;

35-42 баллов – устанавливается надбавка в размере 93-121% должностного оклада;

27-34 баллов – устанавливается надбавка в размере 64-92% должностного оклада;

19-26 баллов – устанавливается надбавка в размере 35-63% должностного оклада;

10-18 баллов - устанавливается надбавка в размере 5-34% должностного оклада.

№ п/п	Наименование критерия	Показатель	Количество баллов по показателю критерия
<b>Должность – заведующий хозяйством</b>			

№ п/п	Наименование критерия	Показатель	Количество баллов по показателю критерия
1.	Организация работы по развитию материально-технической базы	1.Обеспечение соответствия условий осуществления деятельности Учреждения санитарно-гигиеническим требованиям. 2.Обеспечение соответствия условий осуществления деятельности Учреждения требованиям безопасности (выполнение требований пожарной безопасности и охраны труда). 3.Своевременный учет материалов и инвентаря, и организация хранения. 4. Качественная подготовка и организация ремонтных работ. 5. Рациональное(экономия) использование энергоресурсов (электроэнергия, водоснабжение).	До 5 баллов при соответствии за каждый показатель  Минус 5 баллов при зафиксированных нарушениях
2.	Организация работы и уровень исполнительской дисциплины	1. Своевременное и качественное исполнение приказов и распоряжений руководителя учреждения. 2.Оперативность выполнения заявок по устранению неполадок и ремонта, приобретения хозяйственных товаров, строительных материалов для нужд учреждения.	До 5 баллов за каждый показатель Минус 5 баллов при нарушениях
3.	Ведение отчетности и документации	1.Рациональное расходование материалов и финансовых средств учреждения.	До 5 баллов
4.	Признание высокого профессионализма	1. Отсутствие подтвержденных жалоб со стороны работников, представителей других служб, отсутствие и ликвидация конфликтных ситуаций на объекте. 2. Своевременное списание материалов.	До 5 баллов за каждый показатель Минус 5 баллов при нарушениях

Примерное количество баллов – 55.

Шкала установления надбавки:

47-55 баллов – устанавливается надбавка в размере 122-150% должностного оклада;

38-46 баллов – устанавливается надбавка в размере 93-121% должностного оклада;

29-37 баллов – устанавливается надбавка в размере 64-92% должностного оклада;

20-28 баллов – устанавливается надбавка в размере 35-63% должностного оклада.

11-19 баллов – устанавливается надбавка в размере 5-34% должностного оклада.

№ п/п	Наименование критерия	Показатель	Количество баллов по показателю критерия
<b>Должность – уборщик служебных помещений, дворник</b>			
1.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях	1.Обеспечение своевременной качественной уборки 2.Обеспечение содержания закрепленной территории в соответствии с требованиями СанПин 3.Оперативность выполнения заявок по устранению выявленных недостатков в работе	До 5 баллов при соответствии за каждый показатель
2.	Обеспечение безопасных условий на закрепленной территории	1.Выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности, техники безопасности и охраны труда 2. Отсутствие документально зафиксированных случаев травматизма по вине данного работника	До 5 баллов – без нарушений
3.	Признание высокого профессионализма	1. Соблюдение этикета общения 2. Отсутствие подтвержденных жалоб со стороны работников, представителей других служб	До 5 баллов за каждый показатель

Примерное количество баллов – 35.

Шкала установления надбавки:

31-35 баллов – устанавливается надбавка в размере 122-150% должностного оклада;

25-30 баллов – устанавливается надбавка в размере 93-121% должностного оклада;

19-24 баллов – устанавливается надбавка в размере 64-92% должностного оклада;

13-18 баллов – устанавливается надбавка в размере 35-63% должностного оклада;

7-12 баллов - устанавливается надбавка в размере 5-34% должностного оклада.

№ п/п	Наименование критерия	Показатель	Количество баллов по показателю критерия
<b>Должность – медицинская сестра</b>			
1.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий и норм	1. Участие в спортивных мероприятиях различного уровня, проводимых в учреждении. 2. Правильное хранение, учет и списание лекарственных средств и перевязочных материалов на объектах спортсооружений. 3. Качественное ведение журналов и иной документации.	До 5 баллов при соответствии за каждый показатель
2.	Обеспечение безопасных условий	1. Контроль за обеспечением содержания закрепленной территории в соответствии с требованиями СанПиН 2. Наличие на стендах информационных, агитационных материалов здравоохранения, гигиены и эпидемиологии. 3. Отсутствие случаев травматизма среди работников, занимающихся лиц.	До 5 баллов за каждый показатель Минус 5 баллов при нарушении
3.	Признание высокого профессионализма	1. Наличие зафиксированных позитивных отзывов со стороны родителей, работников учреждения. 2. Отсутствие подтвержденных жалоб со стороны работников, представителей других служб	До 5 баллов за каждый показатель Минус 5 баллов при нарушении
4.	Повышение квалификации	1. Самообразование (повышение квалификации при наличии подтверждающих документов)	До 5 баллов за каждый показатель

Примерное количество баллов – 45.

Шкала установления надбавки:

38-45 баллов – устанавливается надбавка в размере 122-150% должностного оклада;

31-37 баллов – устанавливается надбавка в размере 93-121% должностного оклада;

24-30 баллов – устанавливается надбавка в размере 64-92% должностного оклада;

17-23 баллов – устанавливается надбавка в размере 35-63% должностного оклада;

9-16 балла - устанавливается надбавка в размере 5-34% должностного оклада.

№ п/п	Наименование критерия	Показатель	Количество баллов по показателю критерия
<b>Должность – техник по эксплуатации и обслуживанию сложного оборудования</b>			
1.	Материально-техническое обеспечение и соблюдение норм	1. Качественное содержание вверенного материально-технического оборудования. 2. Соблюдение противопожарных норм. 3. Соблюдение санитарно-гигиенических требований. 4. Соблюдение требований техники безопасности и охраны труда на рабочем месте и при эксплуатации оборудования.	До 5 баллов при соответствии за каждый показатель
2.	Самостоятельное, инициативное, полное и своевременное	1. Реализация планов учреждения, планов работ приказов, распоряжений и поручений. 2. Контроль за обеспечением содержания закрепленной территории в соответствии с требованиями СанПиН.	До 5 баллов – без нарушений Минус 5 баллов за каждый

№ п/п	Наименование критерия	Показатель	Количество баллов по показателю критерия
	выполнение функциональных обязанностей	3.Соблюдение режима экономии и бережливости. 4.Отсутствие дисциплинарных взысканий.	показатель при нарушениях
3.	Признание высокого профессионализма	1. Отсутствие подтвержденных жалоб со стороны работников, представителей других служб.	До 5 баллов Минус 5 баллов при нарушении
4.	Позитивные результаты деятельности	Выполнение ремонтных работ в межсезонный период.	До 10 баллов

Примерное количество баллов – 45.

Шкала установления надбавки:

38-45 баллов – устанавливается надбавка в размере 122-150% должностного оклада;

31-37 баллов – устанавливается надбавка в размере 93-121% должностного оклада;

24-30 баллов – устанавливается надбавка в размере 64-92% должностного оклада;

17-23 баллов – устанавливается надбавка в размере 35-63% должностного оклада;

9-16 балла - устанавливается надбавка в размере 5-34% должностного оклада.

№ п/п	Наименование критерия	Показатель	Количество баллов по показателю критерия
<b>Должность – кассир</b>			
1.	Позитивные результаты деятельности	1. Своевременный учет и сдача в бухгалтерию денежной наличности. 2. Своевременная сдача отчетность по кассовым операциям.	До 5 баллов за каждый показатель Минус 5 баллов при нарушении
2.	Обеспечение безопасных условий	1.Контроль за обеспечением содержания закрепленной территории в соответствии с требованиями и нормами. 2.Качество пропускного режима потребителей. 3. Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайных, конфликтных ситуаций.	До 5 баллов – без нарушений
3.	Признание высокого профессионализма	1.Наличие зафиксированных позитивных отзывов со стороны занимающихся, родителей, работников. 2. Отсутствие подтвержденных жалоб со стороны работников, представителей других служб 3. Соблюдение этикета общения.	До 5 баллов за каждый показатель
4	Позитивные результаты деятельности	Выполнение ремонтных работ в межсезонный период.	До 10 баллов

Примерное количество баллов – 40.

Шкала установления надбавки:

35-40 баллов – устанавливается надбавка в размере 122-150% должностного оклада;

28-34 баллов – устанавливается надбавка в размере 93-121% должностного оклада;

22-27 баллов – устанавливается надбавка в размере 64-92% должностного оклада;

15-21 баллов – устанавливается надбавка в размере 35-63% должностного оклада;

8-14 балла - устанавливается надбавка в размере 5-34% должностного оклада.

п/п	Наименование	Показатель	Количество
-----	--------------	------------	------------

	критерия		баллов по показателю критерия
<b>Должность – дежурный по спортивному залу (ледовому полю)</b>			
1.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях	1.Добросовестное выполнение должностных обязанностей в сверхурочное время, праздничные и выходные дни. 2.Качественное выполнение разовых поручений руководителя. 3.Отсутствие случаев травматизма.	До 5 баллов при соответствии за каждый показатель
2.	Обеспечение безопасных условий	1.Контроль за обеспечением содержания закрепленной территории в соответствии с требованиями СанПиН. 2.Качество пропускного режима и ведение журнала посещений 3. Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации.	До 5 баллов – без нарушений
3.	Признание высокого профессионализма	1.Наличие зафиксированных позитивных отзывов со стороны занимающихся, родителей, работников. 2. Отсутствие подтвержденных жалоб со стороны работников, представителей других служб.	До 5 баллов за каждый показатель
4	Позитивные результаты деятельности	Выполнение ремонтных работ в межсезонный период.	До 10 баллов

Примерное количество баллов – 45.

Шкала установления надбавки:

38-45 баллов – устанавливается надбавка в размере 122-150% должностного оклада;

31-37 баллов – устанавливается надбавка в размере 93-121% должностного оклада;

24-30 баллов – устанавливается надбавка в размере 64-92% должностного оклада;

17-23 баллов – устанавливается надбавка в размере 35-63% должностного оклада;

9-16 балла - устанавливается надбавка в размере 5-34% должностного оклада.

№ п/п	Наименование критерия	Показатель	Количество баллов по показателю критерия
<b>Должность – водитель ледозаливочной машины</b>			
1.	Позитивные результаты деятельности	1.Оперативное устранение неполадок. 2.Содержание транспорта и гаража в надлежащем санитарном состоянии. 3. Добросовестное выполнение должностных обязанностей в сверхурочное время, праздничные и выходные дни. 4.Качественное выполнение разовых поручений руководителя. 5.Осуществление погрузочно-разгрузочных работ, ремонтных работ в межсезонный период.	До 5 баллов при соответствии за каждый показатель – без замечаний  До 10 баллов
2.	Признание высокого профессионализма	1.Отсутствие жалоб со стороны работников, представителей других служб.	До 5 баллов

Примерное количество баллов – 30.

Шкала установления надбавки:

25-30 баллов – устанавливается надбавка в размере 114-150% должностного оклада;

19-24 баллов – устанавливается надбавка в размере 78-113% должностного оклада;

13-18 баллов – устанавливается надбавка в размере 42-77% должностного оклада;

6-12 баллов – устанавливается надбавка в размере 5-41% должностного оклада;