



Российская Федерация
Новгородская область

АДМИНИСТРАЦИЯ ПОДДОРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

07.02.2022 № 50
с.Поддорье

О внесении изменений в примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений физической культуры и спорта, подведомственных Отделу культуры Администрации Поддорского муниципального района

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Новгородской области от 12 марта 2014 года №160 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Новгородской области», постановлением Администрации Поддорского муниципального района от 05.11.2014 № 373 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений Поддорского муниципального района» Администрация Поддорского муниципального района **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Внести изменения в примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений физической культуры и спорта, подведомственных Отделу культуры Администрации Поддорского муниципального района, утвержденное постановлением Администрации муниципального района от 07.04.2020 № 163 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений физической культуры и спорта, подведомственных Отделу культуры Администрации Поддорского муниципального района», и изложить в прилагаемой редакции.

2. Настоящее постановление вступает в силу с 01.01.2021 года.

3. Опубликовать постановление на официальном сайте Администрации муниципального района в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (<http://адмподдорье.рф>).

Глава
муниципального района



ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Е.В. Панина

Серийный номер сертификата:
5E7578000EAEEDDB949D3C41EA6C5D0D6
Владелец: Панина Елена Викторовна
Дата подписания: 07.02.2022 15:54
Срок действия: с 30.12.2021 по 30.03.2023

УТВЕРЖДЕНО
постановлением Администрации
Поддорского муниципального района
от 07.02.2022 № 50

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений
физической культуры и спорта, подведомственных Отделу культуры
Администрации Поддорского муниципального района

1. Общие положения

1.1. Примерное Положение об оплате труда работников бюджетных учреждений физической культуры и спорта, подведомственных Отделу культуры Администрации Поддорского муниципального района, разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации Поддорского муниципального района от 05.11.2014 № 373 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений Поддорского муниципального района».

1.2. Система оплаты труда работников состоит из окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Новгородской области и нормативными правовыми актами Поддорского муниципального района.

1.4. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из бюджета муниципального района, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.5. Отдел культуры Администрации Поддорского муниципального района (далее комитет) вправе устанавливать предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого, вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения, а также примерный перечень должностей, относимых к административно-управленческому, вспомогательному персоналу учреждения.

К вспомогательному персоналу учреждения относятся работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

К административно-управленческому персоналу учреждения относятся работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие

административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

2. Оплата труда руководителя

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

2.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения, и не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

2.3. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждений за отчетный год, составляющий 12 календарных месяцев, устанавливается Отделом культуры Администрации Поддорского муниципального района в кратности от 1 до 5 в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

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.

2.4. Условия оплаты труда руководителя учреждения определяются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными нормативными правовыми актами.

2.5. С учетом условий труда руководителю учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты руководителю, учреждения, 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 Положения.

2.6. Руководителю 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
 единовременные (разовые) премиальные выплаты.

2.7. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается с учетом:

интенсивности и напряженности работы;
 непосредственного участия в реализации государственных программ Российской Федерации, государственных программ Новгородской области и муниципальных программ Поддорского муниципального района.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается Отделом культуры Администрации Поддорского муниципального района в конце текущего месяца, оформляется приказом Отдела, в размере до 400% к должностному окладу.

2.8. Выплата за качество выполняемых работ осуществляется с учетом:

Оперативности и профессионализма в решении вопросов, входящих в его компетенцию;

Качества выполнения заданий, эффективности полученных результатов;

Соблюдения трудовой и исполнительской дисциплины;

Выполнения установленных плановых заданий;

Разумной инициативы, творчества и применения в работе современных форм и методов организации труда

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается Отделом культуры Администрации Поддорского муниципального района в конце текущего месяца, оформляется приказом Отдела, в размере до 200% должностного оклада.

2.9. Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается в зависимости от стажа работы в размерах:

от 1 до 2 лет – 5 % должностного оклада; от 2 до 5 лет – 10 % должностного оклада; от 5 до 10 лет – 20 % должностного оклада; от 10 до 15 лет – 30 % должностного оклада; свыше 15 лет – 40 % должностного оклада.

Порядок и условия выплаты за стаж непрерывной работы 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.

2.10. Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются в соответствии с разделом 6 настоящего положения.

3. Оплата труда работников учреждения (за исключением руководителя учреждения)

3.1. Оплата труда работников учреждения (далее работники учреждения) состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного, стимулирующего характера, повышающих коэффициентов. Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работников устанавливается в размере не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации (без учета

части фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера).

3.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональной квалификационной группе (далее ПКГ) (приложение № 1 к Положению).

3.3. Минимальные размеры окладов работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих (далее рабочие), устанавливаются с учетом присвоенного им разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее ЕТКС) и составляют:

Разряд в соответствии с ЕТКС	Минимальный размер оклада (руб.)
1 разряд	3375
2 разряд	3740
3 разряд	4140
4 разряд	4594
5 разряд	5080
6 разряд	5597
7 разряд	6141
8 разряд	6752

Рабочим могут быть установлены повышающие коэффициенты к окладам в размере до 3,0.

Размер повышающего коэффициента к окладу определяется путем умножения размера оклада на повышающий коэффициент и устанавливается приказом учреждения в пределах фонда оплаты труда в отношении конкретного рабочего.

Применение повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Повышающий коэффициент к окладу устанавливается на определенный период в течение соответствующего календарного года.

Рабочим могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты к окладу:

персональный повышающий коэффициент с учетом уровня профессиональной подготовки, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач в пределах до 3,0;

повышающий коэффициент водителям автомобилей всех типов в размере 0,5- водителям, имеющим 1-й класс (при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок «В», «С», «Д» и «Е»); 0,25- , имеющим 2-й класс (при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок «В», «С», «Е» или только «Д» («Д» или «Е»));

повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ рабочим учреждения, тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТКС и привлекаемым для выполнения

важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, в пределах до 0,3;

повышающий коэффициент к окладу специалистам культурной сферы, работающим на селе устанавливается в размере -0,25.

Перечень должностей работников учреждений культуры, работающих на селе, определен в приложении к настоящему положению.

Размер минимального оклада высококвалифицированных рабочих, профессии которых включены в перечень высококвалифицированных профессий рабочих, устанавливается исходя из минимального оклада рабочего 8 разряда ЕТКС с увеличением его на повышающий коэффициент 1,3.

3.4. К должностным окладам работников учреждения применяются следующие повышающие коэффициенты:

за высокие спортивные достижения

для выпускников профильных высших учебных заведений

за занятия с инвалидами по культивируемыми среди них видам спорта

коэффициент за опыт и достижения работникам, имеющим государственные и ведомственные звания и награды.

3.5. Применение повышающих коэффициентов к должностным окладам (ставкам заработной платы) (далее - повышающий коэффициент) не образует новых окладов и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

3.6. Повышающий коэффициент за высокие спортивные достижения устанавливается для:

Инструкторов по спорту учреждения на один год в размере 0,15, если за последние 5 лет подготовлены спортсмены выше II юношеского разряда.

Данный коэффициент не устанавливается тренерам, если инструктором по спорту за последние 5 лет не подготовлено ни одного спортсмена выше II юношеского разряда.

3.7. Повышающий коэффициент для инструкторов по спорту - выпускников профильных высших учебных заведений, не имевших опыта работы до поступления в высшее учебное заведение, устанавливается на период первых трех лет после окончания высшего учебного заведения в размере 0,50.

3.8. Повышающий коэффициент для инструкторов по спорту, проводящих занятия с инвалидами по культивируемыми среди них видам спорта, устанавливается в размере 0,12.

3.9. Повышающий коэффициент для работников, имеющих звание "Мастер спорта международного класса", устанавливается в размере 0,12.

3.10. Повышающий коэффициент для работников, имеющих звание "Заслуженный мастер спорта", или "Заслуженный тренер", или "Заслуженный работник физической культуры", или награжденных медалями и орденами за деятельность в сфере физической культуры и спорта, устанавливается в размере 0,25.

При наличии у работника нескольких почетных званий повышающий коэффициент устанавливается за одно звание по выбору работника.

3.11. Повышающий коэффициент для работников, имеющих ученую степень по профилю учреждения, кандидата наук устанавливается за звание в

размере 0,12, доктора наук - 0,25.

При наличии у работника нескольких ученых степеней повышающий коэффициент устанавливается за одну ученую степень по выбору работника.

3.12. Повышающий коэффициент для работников устанавливается ежегодно решением руководителя учреждения.

3.13. 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 Положения.

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

3.14. По решению директора учреждения 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

единовременные (разовые) премии.

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

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в конце текущего месяца, оформляется приказом директора учреждения, в размере до 400% оклада (должностного оклада).

3.16. Выплата за качество выполняемых работ осуществляется с учетом:

Оперативности и профессионализма в решении вопросов, входящих в их компетенцию;

Качество выполнения заданий, эффективности полученных результатов;

Соблюдение трудовой исполнительской дисциплины;

Выполнение установленных плановых заданий;

Разумной инициативы, творчества и применения в работе современных форм и методов организации труда;

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в конце текущего месяца, оформляется приказом директора учреждения, в размере до 200% оклада (должностного оклада).

3.17. Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается в зависимости от стажа работы в размерах:

- от 1 до 2 лет – 5 % оклада (должностного оклада);
- от 2 до 5 лет – 10 % оклада (должностного оклада);
- от 5 до 10 лет – 20 % оклада (должностного оклада);
- от 10 до 15 лет – 30 % оклада (должностного оклада);
- свыше 15 лет – 40 % оклада (должностного оклада).

Порядок и условия выплаты за стаж непрерывной работы 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.

3.18. Премияльные выплаты по итогам работы и единовременные (разовые) премии осуществляются в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

4. Виды выплат компенсационного характера работникам учреждения (в том числе руководителю 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 (должностного 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.

В случаях, когда с учетом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, работодатель обязан выплатить им межразрядную разницу.

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, принимаемым 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.

4.7. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами выплачивается в зависимости от степени секретных сведений, к которым

работники имеют документально подтверждаемый доступ на законных основаниях.

Размер ежемесячной надбавки к окладу (должностному окладу):

за работу со сведениями, имеющими степень секретности «особой важности» – 50-75 %;

за работу со сведениями, имеющими степень секретности «совершенно секретно» – 30-50 %;

за работу со сведениями, имеющими степень секретности «секретно», при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий – 10-15 %;

за работу со сведениями, имеющими степень секретности «секретно», без проведения проверочных мероприятий – 5-10 %.

При определении размера указанной надбавки учитываются объем сведений, к которым имеется доступ, а также продолжительность срока, в течение которого сохраняется актуальность засекречивания этих сведений.

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

5. Материальная помощь

5.1. При наличии экономии фонда оплаты труда директору, работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в случаях:

смерти (гибели) члена семьи (супруг, супруга), близкого родственника (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки);

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

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

рождения ребенка;

выхода на пенсию;

в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70, 75).

5.2. Решение о выплате материальной помощи директору, работникам учреждения и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты.

Решение об оказании материальной помощи директору, работникам учреждения в случае трудного финансового положения принимается на основании письменного заявления с изложением ситуации повлекшей финансовые трудности.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении руководителя учреждения – Отделом культуры Администрации Поддорского муниципального района и оформляется приказом Отдела;

в отношении работников учреждения – руководителем учреждения и оформляется приказом учреждения.

Материальная помощь, оказываемая директору, работникам учреждения максимальными размерами не ограничивается.

5.3. В случае смерти руководителя, работника учреждения материальная помощь может быть выплачена члену его семьи (супруг, супруга), близким родственникам (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, бабушка, дедушка, 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 – Отделом культуры Администрации Поддорского муниципального района и оформляется приказом Отдела;

в отношении работников учреждения – руководителем учреждения и оформляется приказом учреждения.

5.4. Материальная помощь, оказываемая руководителю, работникам учреждения, не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка руководителя, работника учреждения.

6. Порядок премирования директора и работников учреждений

6.1. Директору и работникам учреждения при наличии фонда оплаты труда устанавливаются текущие и единовременные (разовые) премии

6.2. Текущие премии:

6.2.1 Премирование директоров учреждения осуществляется на основании оценки выполнения показателей эффективности деятельности в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности (Приложение № 2 к настоящему Положению) путем суммирования баллов за отчетный период и формирования рейтинговых таблиц.

6.2.2 Оценка эффективности деятельности учреждения проводится один раз в год, в срок не позднее 30 января года, следующего за отчетным.

Оценка эффективности деятельности директоров учреждений проводится ежеквартально в срок не позднее 30 числа месяца, следующего за отчетным кварталом.

6.2.3. Премирование работников учреждений осуществляется на основании оценки выполнения показателей эффективности деятельности работников учреждений в сроки, установленные правовым актом учреждения, в соответствии с установленными критериями оценки их деятельности путем суммирования баллов за отчетный период и формирования рейтинговых таблиц.

6.2.4. Проведение оценки эффективности деятельности учреждения, его работников осуществляется на основании данных государственной статистики, отчетности, сведений и других документов, образуемых в ходе осуществления учреждением своей деятельности, а также данных, полученных по результатам опросов, анализа открытых источников информации и иными способами проведения данной оценки.

6.2.5. Директора учреждений ежеквартально готовят отчет об оценке эффективности деятельности учреждений, директоров учреждений (далее отчет) и направляют его в оценочную комиссию в срок до 20 числа месяца следующего за отчетным периодом по форме в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

6.2. 6. Состав и порядок деятельности оценочных комиссий:

для осуществления оценки эффективности деятельности учреждений и директоров учреждений - утверждаются приказом Отделом культуры Администрации Поддорского муниципального района;

для осуществления оценки эффективности деятельности работников учреждений – утверждаются правовым актом учреждения.

6.2.7. Оценочная комиссия, созданная Отделом, рассматривает отчет директора учреждения и на его основе проводит оценку эффективности деятельности учреждения и его директора в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности в баллах.

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

6.2.8. По результатам рассмотрения отчета оценочная комиссия, созданная Отделом, готовит предложения о премировании (об отказе в премировании) директора учреждения.

По результатам рассмотрения отчетов работников учреждений оценочная комиссия, созданная в учреждении, готовит предложения о премировании (об отказе в премировании) работников учреждений.

6.2.9. На основании предложений оценочной комиссии принимается решение о премировании или об отказе в премировании:

в отношении директоров учреждений – Отделом культуры Администрации Поддорского муниципального района и устанавливается приказом Отдела;

в отношении работников учреждений - директорами учреждений и оформляются приказами учреждения.

6.3 Единовременные (разовые) премии:

К профессиональному празднику

К юбилею организации

6.4 Решение о выплате единовременной (разовой) премии и ее конкретном размере принимается:

В отношении руководителя учреждения – Отделом культуры Администрации Поддорского муниципального района и оформляется приказом Отдела.

В отношении работников учреждения – руководителем учреждения и оформляется приказом учреждения.

Единовременная (разовая) премия выплачиваемая директору и работникам учреждения максимальными размерами не ограничивается.

Приложение № 1
к примерному положению об оплате
труда работников муниципальных
бюджетных учреждений физической
культуры и спорта, подведомственных
Комитету культуры Администрации
Поддорского муниципального района

**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	Размер оклада (должностного оклада) (руб.)
1.	ПКГ «Должности работников физической культуры и спорта первого уровня»	
1.1.	1 квалификационный уровень	8357
1.2.	2 квалификационный уровень	9597
2.	ПКГ «Должности работников физической культуры и спорта второго уровня»	
2.1.	1 квалификационный уровень	10732
2.2.	2 квалификационный уровень	11280
2.3.	3 квалификационный уровень	11611
3.	ПКГ «Должности работников физической культуры и спорта третьего уровня»	
3.1.	1 квалификационный уровень	14370
3.2.	2 квалификационный уровень	14873
4.	ПКГ «Должности работников физической культуры и спорта четвертого уровня»	
4.1.	Главный тренер сборной команды государственный тренер, начальник управления	16453

Приложение № 2
к примерному положению об оплате труда
работников муниципальных бюджетных
учреждений физической культуры и спорта,
подведомственных Комитету культуры
Администрации Поддорского муниципального района

**Перечень
показателей эффективности деятельности учреждений, директоров учреждений и критериев оценки
эффективности их деятельности**

№п/п	Наименование показателя эффективности деятельности, учреждения, руководителя учреждения	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1. Основная деятельность учреждения			
1.	Выполнение объема муниципального задания по видам услуг	от 95 до 100% от 90 до 95% ниже 90%	10 баллов 3 балла 0 баллов
2.	Отсутствие обоснованных жалоб граждан в вышестоящие организации и обращений в судебные органы	Нет Да	6 баллов 0 баллов
3.	Наличие коллективного договора	Да Нет	3 балла 0 баллов
4.	Наличие утвержденного кодекса профессиональной этики	Да Нет	1 балл 0 баллов
6.	Своевременное размещение информации на официальном сайте www.zakupki.gov.ru	Да Нет	4 балл 0 баллов
7.	Своевременное размещение информации на	Да	5 баллов

	официальном сайте ГМУ www.bus.gov.ru согласно приказа Минфина РФ от 21 июля 2011 года № 86н	Нет	0 баллов
8.	Случаи производственного травматизма	Да Нет	0 баллов 3 балла
9.	Отсутствие предписаний надзорных органов	Да Нет	0 баллов 3 балла
ИТОГО по разделу			35 баллов
II. Финансово-экономическая деятельность учреждения и исполнительская дисциплина руководителя учреждения			
1.	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	Да Нет	0 баллов 13 баллов
2.	Отсутствие существенных замечаний контролирующих органов по результатам деятельности, в том числе финансовой проверки учреждения (документальное подтверждение)	Да Нет	0 баллов 20 баллов
3.	Соблюдение срока выплаты заработной платы	Да Нет	15 баллов 0 баллов
4	Своевременность и достоверность данных предоставляемой статистической и бухгалтерской отчетности, информации по запросу комитета культуры	Да Нет	10 баллов 0 баллов
Итого по разделу:			58 баллов
III. Деятельность учреждения, руководителя учреждения, направленная на работу с кадрами			
1.	Укомплектованность муниципального учреждения работниками, оказывающими муниципальные услуги	от 90 до 100% менее 90%	3 балла 0 баллов
2.	Повышение профессионального мастерства работников (соблюдение сроков обучения)	50% и более до 50%	2 балла 0 баллов
3	Наличие дополнительных соглашений к трудовым	Да	2 балла

	договорам (трудовых договоров) в связи с введением эффективного контракта	Нет	0 баллов
Итого по разделу:			7 баллов
ВСЕГО			100 баллов