





трудовых отношений, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда.

3. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется на календарный год исходя из объема ассигнований областного бюджета на предоставление учреждениям субсидий на финансовое обеспечение выполнения ими государственного задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4. Штатные расписания МБУ «СОК» утверждается директором МБУ «СОК» по согласованию с начальником Управления молодежной политики и спорта администрации городского округа Нижняя Салда (далее - УМПИС) и включают в себя все должности служащих (профессии рабочих) МБУ «СОК».

## **Глава 2. Порядок оплаты труда отдельных категорий работников МБУ «СОК»**

1. Приведенные в настоящем положении оклады (должностные оклады), ставки заработной платы являются минимальными. Директор МБУ «СОК» имеет право самостоятельно устанавливать размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также размеры стимулирующих и иных выплат в соответствии с настоящим примерным положением, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2. Директор МБУ «СОК» так же имеет право производить корректировку указанных величин в сторону их повышения (индексации) исходя из объемов имеющегося финансирования фонда на оплату труда.

3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

4. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

5. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей, устанавливаются следующие для:

### **Профессиональной квалификационной группы должностей медицинских и фармацевтических работников Учреждений**

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Минимальные размеры должностного оклада, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
3 квалификационный уровень	медицинская сестра	6165

**Примечание.** При установлении размеров должностных окладов локальным актом МБУ «СОК», предусматривается их повышение за квалификационную категорию или за соответствие занимаемой должности медицинским и фармацевтическим работникам, прошедшим соответствующую аттестацию, в соответствии с порядком, установленным Министерством общего и профессионального образования Свердловской области.

6. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008

№ 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

7. Минимальные размеры окладов по квалификационным разрядам общеотраслевых профессий рабочих устанавливаются для:

**Профессиональные квалификационные группы  
общеотраслевых профессий рабочих Учреждений**

Квалификационные уровни	Наименование должности	Размер должностных окладов, рублей
1	2	3
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»</b>		
1 квалификационный уровень	Сторож (вахтер); уборщик служебных помещений.	7091,00
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»</b>		
1 квалификационный уровень	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;	7091,00

8. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется на календарный год исходя из объема ассигнований местного бюджета на предоставление МБУ «СОК» субсидий на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

9. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников МБУ «СОК» устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам:

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

Номер строки	Наименование должности	Минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей
<b>Должности работников физической культуры и спорта второго уровня</b>		
2 квалификационный уровень	инструктор-методист Физкультурно-спортивных организаций	8100
3 квалификационный уровень	старший инструктор-методист Физкультурно-спортивных организаций	8900

10. Минимальные размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения выполняемых ими работ к соответствующим профессиональным квалификационным группам, в зависимости от разряда выполняемых работ в МБУ «СОК»:

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

Номер строки	Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни должностей работников	Минимальный размер оклада, рублей

<b>Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня</b>		
1 квалификационный уровень		
1 квалификационный разряд	ремонтник (рабочий) плоскостных спортивных сооружений; уборщик служебных помещений; вахтер	4000
2 квалификационный разряд	кладовщик	4400
3 квалификационный разряд	водитель транспортно-уборочной машины	4800
<b>Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня</b>		
1 квалификационный уровень		
4 квалификационный разряд	механик (контролер тех. состояния автотранспортных средств)	5300
8 квалификационный разряд	водитель автобуса	7700

### **Глава 3. Условия оплаты труда руководителя и заместителя МБУ «СОК»**

3.1. Заработная плата директора учреждения и заместителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Размер должностного оклада директора МБУ «СОК» определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада директора СОК, в том числе связанных с масштабом управления и особенностями деятельности и значимости учреждения, уровня профессионального образования руководителя и других критериев.

Система критериев для дифференцированного установления оклада директор, руководителя учреждения утверждается приказом Управления молодежной политики и спорта администрации городского округа Нижняя Салда.

3.3. Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора, руководителя учреждения и средней заработной платы работников МБУ «СОК» устанавливается УМПИС в кратности от 1 до 3.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя и заместителя руководителя), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении среднемесячной заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

3.4. Выплаты стимулирующего характера директором МБУ «СОК» устанавливаются с учетом достижения показателей государственного задания на выполнение государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей деятельности учреждений и их руководителей.

Целевые показатели эффективности работы учреждения, критерии оценки результативности деятельности его руководителя, размеры стимулирующих выплат руководителю, директору учреждения, источники, порядок и условия их выплаты устанавливаются Управлением молодежной политики и спорта администрации городского округа Нижняя Салда.

3.5. Должностной оклад заместителя директора МБУ «СОК» устанавливается на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада директора МБУ «СОК».

3.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по приказу директора МБУ «СОК» и приказу начальника «УМПИС» для руководителя, директора учреждения и заместителя в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Свердловской области.



## Глава 4. Выплаты компенсационного характера

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

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

4.3. Для работников учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

4.4. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении или абсолютном размере, если иное не установлено законодательством Российской Федерации, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы к соответствующим профессиональным квалификационным группам, без учета повышающих коэффициентов. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику пропорционально уменьшаются.

4.5. Выплата компенсационного характера работникам учреждения, занятым на работах с тяжелыми и вредными условиями труда, осуществляется в порядке, определенном статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.6. Всем работникам учреждений выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный в соответствии с постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам, Секретариата Всесоюзного центрального совета профессиональных союзов от 02.07.1987 N 403/20-155 "О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР". Применение районного коэффициента не образует новых окладов (должностных окладов) ставок заработной платы. Районный коэффициент начисляется ежемесячно на фактически начисленную заработную плату работника, за исключением единовременных выплат, не предусмотренных системой оплаты труда учреждения, а также всех видов выплат, исчисляемых по среднему заработку.

4.7. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику МБУ «СОК» при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.8. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.9. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или

возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

4.10. Размеры доплат и порядок их установления определяются МБУ «СОК» самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в локальном нормативном акте МБУ «СОК», утвержденном руководителем МБУ «СОК», с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

4.11. Размер доплаты и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.12. Работникам МБУ «СОК» (кроме руководителя и его заместителя) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

Условия и размеры доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам МБУ «СОК» (кроме руководителя и заместителя) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются руководителем Учреждения в пределах фонда оплаты труда.

Конкретный перечень должностей работников, в соответствии с которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно настоящему пункту, и конкретный размер доплаты определяются руководителем Учреждения в пределах фонда оплаты труда по согласованию с Начальником УМПИС на основании нормативного акта, коллективного договора, соглашения и (или) локального нормативного акта.

4.13. Размеры компенсационных выплат работникам устанавливаются руководителем МБУ «СОК» в соответствии с локальным актом Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников Учреждения.

Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также срока ее выполнения.

4.14. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

4.15. Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

4.16. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых МБУ «СОК» услуг, Учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

5.1. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников МБУ «СОК» устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Положением об оплате и стимулировании труда работников МБУ «СОК» может быть предусмотрено установление работникам следующих повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

- 1) повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- 2) повышающий коэффициент квалификации;
- 3) повышающий коэффициент специфики работы;
- 4) персональный повышающий коэффициент.

Решение об установлении работникам повышающих коэффициентов к окладам принимается

директором МБУ «СОК» исходя из возможности обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Установленные повышающие коэффициенты при применении между собой суммируются.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

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

Выплаты по повышающим коэффициентам к окладу носят стимулирующий характер.

25. В целях поощрения работников учреждений за выполненную работу могут быть установлены следующие стимулирующие выплаты:

- 1) за качество выполняемых работ;
- 2) за выслугу лет;
- 3) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах ассигнований областного бюджета на предоставление учреждению субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности.

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

Применение стимулирующих выплат не образует новый должностной оклад, ставку заработной платы работника и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

5.2. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

5.3. Стимулирующие выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за качество выполняемых работ устанавливаются для всех категорий работников МБУ «СОК».

Основными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- 1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- 2) инициатива, применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий;
- 4) наличие ученой степени, почетного звания, спортивного звания, нагрудных знаков, ведомственных наград, знаков отличия по профилю деятельности учреждения и деятельности самого работника.

5.4. Стимулирующая выплата за выслугу лет устанавливается работникам МБУ «СОК» в целях укрепления кадрового состава.

Выслуга лет для работников исчисляется от общего количества лет, проработанных в учреждении МБУ «СОК».

- при выслуге лет от 1 до 5 лет – 5 процентов;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет – 10 процентов;
- при выслуге лет от 10 до 15 лет – 15 процентов;
- при выслуге лет от 15 до 20 лет – 20 процентов;
- при выслуге лет свыше 20 лет – 30 процентов.

5.5. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам МБУ «СОК», непосредственно участвующим в обеспечении высококачественного тренировочного процесса.



5.6. В целях социальной защищенности работников МБУ «СОК» и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива исходя из ассигнований областного бюджета на предоставление учреждению субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, а также за счет средств от приносящей доход деятельности применяется единовременное премирование работников МБУ «СОК»:

- 1) при объявлении благодарности Министерства физической культуры, спорта и молодежной политики Российской Федерации;
- 2) при награждении Почетной грамотой Министерства физической культуры, спорта и молодежной политики Российской Федерации;
- 3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;
- 4) в связи с празднованием Дня физкультурника;
- 5) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);
- 6) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;
- 7) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

Условия, порядок и размер премирования определяются положением о премировании работников учреждения, утвержденным директором МБУ «СОК» (Приложение №1), с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников МБУ «СОК»»

5.7. Работодатели вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь.

5.8. Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом Учреждения, принятым руководителем МБУ «СОК» с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников МБУ «СОК», или (и) коллективным договором.

5.9. Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника, при наличии средств по фонду оплаты труда.

**Приложение №1. Положение об использовании экономии по фонду заработной платы и премировании сотрудников МБУ «СОК».**

**Приложение №2. Положение о доплатах, надбавках, стимулирующих выплатах, выплатах компенсационного характера сотрудникам МБУ «СОК».**



**СОГЛАСОВАННО:**

Председатель совета трудового  
коллектива МБУ «СОК»

И.В. Козлова Козлова И.В.

«28» октября 2016 г.

**УТВЕРЖДАЮ:**

Директор МБУ «СОК»

О.Н. Балакин Балакин О.Н.



2016 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

### об использовании экономии по фонду заработной платы и премировании сотрудников МБУ «СОК»

#### 1. Общие положения

Фонд экономии заработной платы может быть направлен на:

1. Создание премиального фонда.

Премии выплачиваются руководителям, инструкторам-методистам ФСО,  
специалистам:

- за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса,
- за участие в подготовке спортсменов занявших призовые места в личном и командном первенстве;
- за организацию спортивно-массовых городских мероприятий по своим видам спорта и за активное участие в организации общегородских спортивно-массовых мероприятий по другим видам спорта;
- за развитие творческой инициативы и внедрения новых форм работы;
- к профессиональному празднику, к юбилейным датам сотрудников.

Премии выплачиваются обслуживающему персоналу:

- за качественный, добросовестный, эффективный труд;
- за выполнение работ, связанных с производственной необходимостью, не предусмотренных должностной инструкцией;
- за образцовое содержание помещений и спортивных сооружений;
- к профессиональному празднику, к юбилейным датам сотрудников.

Премии устанавливаются в процентном соотношении (или суммой) к должностному окладу в пределах фонда оплаты труда утвержденного Учредителем.

2. Создание фонда для оказания материальной помощи.

Материальная помощь выплачивается в размере не более МРОТ в пределах фонда оплаты труда:

- работникам, оказавшимся в экстремальных социально-бытовых условиях (по ходатайству коллектива);
- в случае смерти близких родственников;
- на приобретение дорогостоящих лекарств;
- на санаторно-курортное лечение;

Данное положение принято на собрании трудового коллектива: Протокол № 1 от «28»  
10 2016 г.



## СОГЛАСОВАННО:

Председатель совета трудового коллектива МБУ «СОК»

И.В. Козлова

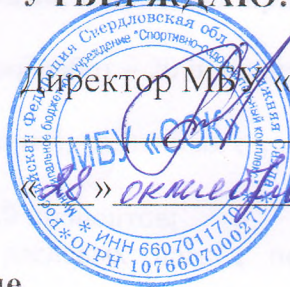
«28» октября 2016 г.

## УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБУ «СОК»

О.Н. Балакин

«28» октября 2016 г.



## Положение

о доплатах, надбавках, стимулирующих выплатах, выплатах компенсационного характера сотрудникам МБУ «СОК»

### Глава 1. Общие положения

1.1 Настоящее положение определяет порядок доплат, надбавок, стимулирующих выплат, выплат компенсационного характера, размеры повышающих и персональных коэффициентов квалификации сотрудникам МБУ «СОК».

1.2 Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 04 декабря 2007 года № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», Постановлением Правительства Свердловской области от 28 декабря 2015 года № 1197-ПП «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений Свердловской области, подведомственных Министерству физической культуры, спорта и молодежной политики Свердловской области»,

1.3 Положение распространяется на всех сотрудников МБУ «СОК».

1.4 Стимулирующие выплаты, выплаты компенсационного характера производятся за счёт и в пределах фонда заработной платы.

### Глава 2. Задачи

2.1. Настоящее положение вводится в целях:

- ✓ усиления материальной заинтересованности работников;
- ✓ повышения качества работы;
- ✓ роста профессионального мастерства;
- ✓ в применении прогрессивных форм организации труда;
- ✓ заинтересованности сотрудников в улучшении качества проводимых спортивных мероприятий;
- ✓ стимулирование творческой активности.

### Глава 3. Порядок выплат

3.1 Работникам учреждения устанавливаются **выплаты компенсационного характера:**

- ✓ выплаты за классность водителям транспортных средств (I класс – 25%; II класс – 10%).
- ✓ выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда (15 % - уральский коэффициент).
- ✓ за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в размере до 50 %;
- ✓ за выполнение работы, не входящей в должностные обязанности; за расширение зоны обслуживания; за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, без освобождения от основной работы – доплата по соглашению сторон, но не более заработной платы отсутствующего сотрудника;
- ✓ за работу в выходные и праздничные дни в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени (статья 152, 153 ТК РФ);
- ✓ за совмещение должностей (профессий) размеры доплат устанавливаются в % соотношении (или суммой) на основании дополнительного соглашения к договору по основной работе. Оформление отмены или уменьшение доплаты за совмещение осуществляется приказом по учреждению;



### 3.2 Выплаты стимулирующего характера:

- ✓ за соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований при выполнении работ – 20 процентов;
- ✓ за соблюдении установленных сроков выполнения работ – 20 процентов;
- ✓ положительной оценке работы – 20 процентов;
- ✓ качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью, – 20 процентов;
- ✓ отсутствию дефектов при выполнении работ – 20 процентов;
- ✓ наличии присвоенного почетного звания, отраслевых наград по основному профилю профессиональной деятельности:
- ✓ за отраслевые нагрудные знаки: «Отличник физической культуры и спорта», «Почетный работник физической культуры», и иные отраслевые нагрудные знаки за заслуги в области физической культуры и спорта – 20 процентов;
- ✓ за стаж работы в МБУ «СОК»:
  - при выслуге лет от 1 до 5 лет – 5 процентов;
  - при выслуге лет от 5 до 10 лет – 10 процентов;
  - при выслуге лет от 10 до 15 лет – 15 процентов;
  - при выслуге лет от 15 до 20 лет – 20 процентов;
  - при выслуге лет свыше 20 лет – 30 процентов.
- ✓ за выполнение важных и ответственных работ, мероприятий – до 50 процентов;
- ✓ за обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения – до 50 процентов;
- ✓ за обеспечении высоких результатов работы в подготовке спортивных сборных команд города Нижняя Салда – до 100 процентов;

Выплаты по повышающим коэффициентам квалификации (носят стимулирующий характер) составляют:

кандидат в мастера спорта – 1,0;

мастер спорта России, гроссмейстер России – 1,5;

мастер спорта России международного класса – 2,0;

мастер спорта России международного класса – призер всероссийских соревнований – 2,5;

мастер спорта России международного класса – призер международных соревнований – 3,5.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

- ✓ Персональный повышающий коэффициент устанавливается работнику учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении, предусмотренных в локальном акте учреждения.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размере принимается руководителем персонально в отношении конкретного работника.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) работника учреждения устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Данное положение принято на собрании трудового коллектива

« 28 » октября 20 16 г.

*Протокол №1 от*