



АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ГОРОДСКОЙ ОКРУГ «ОХИНСКИЙ»
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 03.02.2014

№ 36

г. Оха

О системе оплаты труда работников Муниципального автономного учреждения «Спортивно-оздоровительный комплекс «Дельфин»

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, с постановлением Правительства Сахалинской области от 28.09.2012 № 473 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Сахалинской области, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта», руководствуясь статьей 42 Устава муниципального образования городской округ «Охинский»,

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить положение о системе оплаты труда работников Муниципального автономного учреждения «Спортивно-оздоровительный комплекс «Дельфин» (прилагается).

2. Финансирование расходов, связанных с реализацией настоящего постановления, осуществлять с 01 января 2014 года в пределах средств, предусмотренных на оплату труда в планах финансово-хозяйственной деятельности Муниципального автономного учреждения «Спортивно-оздоровительный комплекс «Дельфин» и средств, поступивших от иной приносящей доход деятельности.

3. Опубликовать настоящее постановление в газете «Сахалинский нефтяник» и разместить на официальном сайте администрации www.adm-okha.ru.

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы муниципального образования городской округ «Охинский»,

заместителя администрации муниципального образования городской округ «Охинский» по социальным вопросам Е.Г. Лакизину.

**Глава муниципального образования
городской округ «Охинский»**

А.М. Шкрабалюк

Утверждено
постановлением администрации
муниципального образования
городской округ «Охинский»
от 03.02.2014 № 36

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников
Муниципального автономного учреждения
«Спортивно-оздоровительный комплекс «Дельфин»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано на основании Постановления Правительства Сахалинской области от 28. 09. 2012 г. № 473 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Сахалинской области, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта».

1.2. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников Муниципального автономного учреждения «Спортивно-оздоровительный комплекс «Дельфин» (далее - Учреждение).

1.3. Заработная плата работников Учреждения за исполнение должностных обязанностей включает:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;
- повышающие коэффициенты;
- выплаты стимулирующего и компенсационного характера.

1.4. Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

1.5. В порядке исключения лица, не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.

1.6. Наименования должностей (профессий) работников Учреждения и их квалификация должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым квалификационным справочником должностей руководителей,

специалистов и служащих и Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

1.7. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на повышающий коэффициент.

Применение всех повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

1.8. Условия оплаты труда работников Учреждения, в том числе установленные им оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, повышающие коэффициенты, размеры компенсационных и стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовые договоры с работниками Учреждения.

1.9. Оплата труда работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

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

1.11. Штатное расписание Учреждения формируется в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного в плане финансово-хозяйственной деятельности, утверждается руководителем Учреждения по согласованию с начальником управления по культуре, спорту и делам молодежи муниципального образования городской округ «Охинский», в ведении которого находится Учреждение, и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

2. Установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.2. Должностные оклады работникам Учреждения устанавливаются согласно приложениям к настоящему Положению:

- приложение № 1 «Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих общепрофессиональных должностей»;
- приложение № 2 «Должностные оклады работников физической культуры и спорта»;
- приложение № 3 «Должностные оклады работников рабочих специальностей»;
- приложение № 4 «Должностные оклады медицинского персонала».

2.3. Оклады профессий рабочих Учреждения устанавливаются в соответствии с присвоенными квалификационными разрядами. Квалификационные разряды профессий рабочих присваиваются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным

справочником работ и профессий рабочих, Постановлением администрации муниципального образования городской округ «Охинский».

2.4. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный работнику за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда, предусматривается в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору).

2.5. Работникам Учреждений устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- коэффициент специфики работы;
- коэффициент квалификации;
- коэффициент образования.

Размеры выплат по повышающим коэффициентам к окладам (должностным окладам) определяются путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к ставке заработной платы определяется путем умножения ставки заработной платы с учетом объема фактической нагрузки на повышающий коэффициент.

2.6. Повышающий коэффициент специфики работы учитывает особенности функционирования Учреждения, структурных подразделений внутри Учреждения, работы отдельных работников Учреждения и устанавливается на основании приказа директора с учетом мнения представительного органа работников (приложение №5).

2.7. Повышающий коэффициент образования устанавливается за наличие среднего или высшего профессионального образования по должностям, квалификационные характеристики которых содержат требования о наличии среднего или высшего профессионального образования, в следующих размерах:

Уровень образования	Размер повышающего коэффициента
Среднее профессиональное образование	0,25
Высшее профессиональное образование	0,40

2.8. Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с п.п.2.6., 2.7. не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы без учета повышающих коэффициентов.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

3.1.1. выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (сложность, напряженность и т.д.) - доплата к окладу (должностному окладу), ставке работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

3.1.2. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- доплата за совмещение профессий (должностей);
 - доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ;
 - доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
 - повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
 - повышенная оплата за работу в ночное время;
 - повышенная оплата за сверхурочную работу;
- 3.1.3. выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями - районный коэффициент, процентная надбавка.
- 3.2. Доплата к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) за фактически отработанное время.
- 3.3. Размер доплат за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и сроки, на которые они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 151 ТК РФ.
- 3.4. Повышенная оплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов утра).
Размер повышенной оплаты составляет 40 процентов часовой ставки (оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы) за каждый час работы в ночное время.
- 3.5. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 ТК РФ.
- 3.6. 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 определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.
- 3.7. К заработной плате работников Учреждений применяются районный коэффициент и процентная надбавка и начисляются на всю сумму заработной платы.

4. Выплаты стимулирующего характера

- 4.1. В целях стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в Учреждении устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:
- 4.1.1. выплаты за качество выполняемых работ в виде надбавок:
- за профессиональное мастерство;
 - за классность водителям автомобилей;
 - за почетные звания, государственные награды, знаки отличия;
 - надбавка за выслугу лет.
- 4.1.2. премиальные выплаты в виде премии по итогам работы, премии за выполнение особо важных и срочных работ.
- 4.2. Надбавка за профессиональное мастерство устанавливается работникам,

осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, тарифицированным в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих не ниже 2 разряда, в размере до 50 процентов оклада.

Конкретные размеры и порядок выплаты надбавки за профессиональное мастерство устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

4.3 Водителям автомобилей за присвоенный класс квалификации (классность) устанавливается ежемесячная надбавка за классность в следующих размерах:

Присвоенный класс квалификации	Размер надбавки, в % от оклада
«водитель автомобиля 2-го класса»	10
«водитель автомобиля 1-го класса»	25

Присвоение классов квалификации осуществляется в порядке, устанавливаемом в Учреждении локальным нормативным актом, с учетом мнения представительного органа работников.

Классы квалификации «водитель автомобиля 2-го класса», «водитель автомобиля 1-го класса» могут быть присвоены водителям автомобилей, которые прошли подготовку или переподготовку по единым программам и имеют водительское удостоверение с отметкой, дающей право управления определенными категориями транспортных средств («В», «С», «D», «Е»).

Класс квалификации «водитель автомобиля 1-го класса» может быть присвоен водителю автомобиля, имеющему квалификационную категорию «водитель автомобиля 2-го класса» не менее двух лет.

Класс квалификации «водитель автомобиля 2-го класса» может быть присвоен водителю автомобиля, имеющему водительский стаж не менее трех лет. Присвоение классов квалификации осуществляется в соответствии с приложением №6.

4.4. В целях укрепления кадрового состава Учреждения работникам, за исключением руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, устанавливается надбавка за выслугу лет в следующих размерах:

Стаж работы	%
от 1 до 3 лет	5
от 3 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
свыше 15 лет	30

4.5. Выплата премии по итогам работы (за месяц, квартал и т. д.) производится на основании приказа директора учреждения в индивидуальном порядке пропорционально отработанному работником времени за конкретный период и осуществляется за счет средств от приносящей доход деятельности по результатам оценки результативности и качества работы работников с учетом следующих показателей премирования работников:

- Выполнение работником срочных и ответственных заданий;
- Рационализаторское предложение;
 - Оказание дополнительных спортивно-оздоровительных услуг посетителям по инициативе работника учреждения (в сумме 25% от средств, поступивших в кассу учреждения за оказание вышеназванных услуг).

Конкретные размеры, порядок и условия выплаты премии по итогам работы устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

4.6. Размер и периодичность премиальных выплат устанавливается в каждом конкретном случае в соответствии с финансовыми возможностями учреждения.

4.7. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ в целях поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда, в порядке, размерах и на условиях, установленных локальными нормативными актами Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

4.8. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору).

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется ежегодно на начало календарного года и устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей, с учетом требований к квалификации в соответствии с приложением №8 «Должностные оклады руководителей Муниципального автономного учреждения «Спортивно-оздоровительный комплекс «Дельфин»».

Порядок отнесения Учреждения к группам по оплате труда руководителей производится по показателям, предусмотренным в приложении №9 к Положению «Группы по оплате труда руководителей и порядок отнесения к ним муниципальных образовательных учреждений осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта».

5.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливаются на 15 и 20 процентов ниже должностного оклада руководителя соответственно.

5.4. Премирование руководителя учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения и индивидуальных показателей руководителя, характеризующих исполнение его должностных обязанностей.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии премирования устанавливаются начальником управления по культуре, спорту и делам молодежи муниципального образования городской округ «Охинский», в ведении которого находится Учреждение.

5.5. Заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру устанавливаются стимулирующие выплаты директором учреждения ежемесячно по итогам работы.

5.6. Должностной оклад, а также выплаты компенсационного характера руководителю Учреждения устанавливаются начальником управления по культуре, спорту и делам

молодежи муниципального образования городской округ «Охинский», в ведении которого находится Учреждение.

6. Формирование фонда оплаты труда

6.1. Объем средств на оплату труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из объемов ассигнований муниципального бюджета и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности Учреждения.

6.2. Средства для формирования фонда оплаты труда определяются исходя из количества профессий, должностей, предусмотренных штатным расписанием Учреждения, и размеров окладов (должностных окладов) по каждой профессии, должности, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.3. Формирование фонда оплаты труда работников Учреждения осуществляется с учетом районного коэффициента и процентных надбавок к заработной плате, предусмотренных федеральным законодательством и законодательством Сахалинской области.

6.4. На выплаты стимулирующего характера предусматривается ежегодно не менее 30 процентов годового фонда оплаты труда Учреждения.

Приложение № 1
к Положению о системе оплаты
труда работников Муниципального
автономного учреждения «Спор-
тивно-оздоровительный комплекс
«Дельфин»
от 03.02.2014 № 36

ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ
руководителей, специалистов и служащих общепрофессиональных должностей

<i>№</i>	<i>Квалификационные уровни</i>	<i>Наименование должности, требования к квалификации</i>	<i>Должностной оклад, руб.</i>
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»			
1.	1 квалификационный уровень	Кассир Начальное профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее (полное) общее образование и специальную подготовку по установленной программе без предъявления требований к стажу работы.	4 956
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»			
2.	1 квалификационный уровень	Секретарь руководителя Высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее двух лет	5 545
3.	1 квалификационный уровень	Инспектор по кадрам Среднее профессиональное образование, без предъявления требований к стажу работы или начальное профессиональное образование и стаж работы не менее трех лет.	5 545
4.	2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством Среднее профессиональное образование и стаж работы по хозяйственному обслуживанию не менее одного года или начальное профессиональное образование и стаж работы по хозяйственному обслуживанию не менее лет	5 781
5.	1 квалификационный уровень	Администратор Среднее профессиональное образование, без предъявления требований к стажу или начальное профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее двух лет.	5 545
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»			

<i>№</i>	<i>Квалификационные уровни</i>	<i>Наименование должности, требования к квалификации</i>	<i>Должностной оклад, руб.</i>
1.	3 квалификационный уровень	Инженер высшее профессиональное (техническое) образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное (техническое) образование и стаж работы в должности техника I категории не менее 3 лет либо других должностях, замещаемых специалистами со средним профессиональным образованием, не менее 5 лет	6 489
2.	2 квалификационный уровень	Ведущий бухгалтер Высшее профессиональное (экономическое) образование. Стаж работы в должности не менее трех лет	8 965
3.	1 квалификационный уровень	Бухгалтер I категории высшее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности бухгалтера II категории не менее 3 лет	7 196

Приложение № 2
к Положению о системе оплаты
труда работников Муниципального
автономного учреждения «Спор-
тивно-оздоровительный комплекс
«Дельфин»
от 03.02.2014 № 36

**ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ
работников физической культуры и спорта**

<i>№</i>	<i>Квалификационные уровни</i>	<i>Наименование должности, требования к квалификации</i>	<i>Должностной оклад, руб.</i>
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня			
1.	1 квалификационный уровень	Инструктор по спорту Профессиональное образование в области физической культуры и спорта	6 370

*Должностной оклад по должности «Старший инструктор по спорту» устанавливается исходя из оклада должности «Инструктор по спорту» с учетом коэффициента 1,2.

Приложение № 3
к Положению о системе оплаты
труда работников Муниципального
автономного учреждения «Спор-
тивно-оздоровительный комплекс
«Дельфин»
от 03.02.2014 № 36

**ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ
работников рабочих специальностей**

<i>№</i>	<i>Квалификационные уровни</i>	<i>Наименование должности, требования к квалификации</i>	<i>Должностной оклад, руб.</i>
Профессионально-квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»			
1.	1 квалификационный уровень	Старший оператор хлораторной установки 5 разряда Среднее профессиональное образование, прошедший вводный инструктаж, а также обучение и аттестацию в соответствии с требованиями ПУЭ и ПТБ	4 781
2.	1 квалификационный уровень	Слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования 4 разряда Среднее профессиональное образование или начальное профессиональное образование и специальная подготовка и стаж работы не менее одного года, прошедший вводный инструктаж, а также обучение и аттестацию в соответствии с требованиями ПБСГиГ и ПТБ.	4 563
3.	1 квалификационный уровень	Слесарь-сантехник 4 разряда Среднее профессиональное образование, прошедший специальную подготовку в объеме квалификационных характеристик и опыт практической работы	4 563
4.	1 квалификационный уровень	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования 4 разряда Наличие специальное подготовки и опыта работы в объеме квалификационных характеристик, прошедший обучение и аттестацию в соответствии с требованиями ПУЭ и ПТБ.	4 563
5.	1 квалификационный уровень	Слесарь-ремонтник 4 разряда Среднее профессиональное образование, прошедший специальную подготовку в объеме квалификационных характеристик и опыт практической работы	4563
6.	1 квалификационный уровень	Водитель автомобиля 4 разряда Наличие категории В, С на управление легковым и грузовым транспортом, категории С, D на управление спецтехникой и опыт практической работы не менее трех лет	4 563
Профессионально-квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»			

<i>№</i>	<i>Квалификационные уровни</i>	<i>Наименование должности, требования к квалификации</i>	<i>Должностной оклад, руб.</i>
6.	1 квалификационный уровень	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания Наличие соответствующей подготовки и опыта работы.	4 309
7.	1 квалификационный уровень	Уборщик служебных помещений Без предъявления требований к образованию и стажу	4 224
8.	1 квалификационный уровень	Гардеробщик Без предъявления требований к образованию и стажу работы	4 224
9.	1 квалификационный уровень	Охранник Без предъявления требований к образованию и стажу работы	4 224

Приложение № 4
к Положению о системе оплаты
труда работников Муниципального
автономного учреждения «Спор-
тивно-оздоровительный комплекс
«Дельфин»
от 03.02.2014 № 36

**ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ
медицинского персонала**

<i>№</i>	<i>Должность</i>	<i>Требования к квалификации</i>	<i>Должностной оклад, руб.</i>
Профессиональная квалификационная группа средний медицинский и фармацевтический персонал			
1.	3 квалификационный уровень	Медицинская сестра* Среднее профессиональное образование по специальности "Лечебное дело", "Акушерское дело", "Сестринское дело" и сертификат специалиста по специальности "Сестринское дело", "Общая практика", "Сестринское дело в педиатрии" без предъявления требований к стажу работы	5 898
2.	3 квалификационный уровень	Медицинская сестра по массажу Среднее профессиональное образование по специальности "Лечебное дело", "Акушерское дело", "Сестринское дело" и сертификат специалиста по специальности "Медицинский массаж" без предъявления требований к стажу работы	5 898

*Должностной оклад по должности «Старшая медицинская сестра» устанавливается исходя из оклада должности «Медицинская сестра» с учетом коэффициента 1,2.

Приложение № 5
к Положению о системе оплаты
труда работников Муниципального
автономного учреждения «Спор-
тивно-оздоровительный комплекс
«Дельфин»
от 03.02.2014 № 36

РАЗМЕРЫ
повышающего коэффициента специфики работы

№ пп	Вид учреждения, структурного подразделения, наименование должности,	Размер повышающего коэффициента
1.	Работники учреждений, непосредственно осуществляющие деятельность по адаптивной физической культуре и спорту	0,30

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке присвоения квалификации водителям автомобиля

- 1.1. Настоящее Положение определяет порядок присвоения класса квалификации (классности) водителям автомобилей (далее - водители) Муниципального автономного учреждения «Спортивно-оздоровительный комплекс «Дельфин» (далее – Учреждение).
- 1.2. Присвоение класса квалификации (классности) водителям производится комиссией по присвоению класса квалификации водителям автомобилей Учреждения (далее - комиссия).
- 2.1. Квалификация 2-го и 1-го класса может быть присвоена водителям, которые прошли подготовку или переподготовку по единым программам и имеют водительское удостоверение с отметкой, дающей право управления определенными категориями транспортных средств («В», «С», «D», «E»).
- 2.2. Класс квалификации «водитель автомобиля 2-го класса» может быть присвоен водителю автомобиля, имеющему водительский стаж не менее трех лет.
- 2.3. Класс квалификации «водитель автомобиля 1-го класса» может быть присвоен водителю автомобиля, имеющему квалификационную категорию «водитель автомобиля 2-го класса» не менее двух лет.
- 2.4. Кроме требований, предусмотренных п. п. 2.2, 2.3 настоящего Положения, присвоение водителю класса квалификации производится при условии:
- отсутствия за последний год работы нарушений Правил дорожного движения;
 - отсутствия нарушений правил технической эксплуатации, правил техники безопасности и рабочих инструкций;
 - соблюдения трудовой дисциплины.
- 2.5. Вопрос о присвоении класса квалификации рассматривается комиссией на основании заявления водителя.
- 2.6. Присвоение класса квалификации (классности) оформляется приказом директора Учреждения на основании протокола комиссии.
- 2.7. Ежемесячная надбавка за классность устанавливается в следующих размерах:
- водителю 2-го класса - 10% должностного оклада;
 - водителю 1-го класса - 25% должностного оклада.
- 3.1. Если водитель 2-го или 1-го класса систематически нарушает Правила дорожного движения и эксплуатации автомобиля, по ходатайству инженера учреждения решением комиссии ему может быть понижен класс квалификации.
- 3.2. Понижение класса квалификации оформляется приказом директора Учреждения на основании протокола комиссии.
- 3.3. Водителям, которым было произведено понижение класса квалификации, его повышению может быть произведено на общих основаниях, но не ранее чем через год.
- 4.1. Подготовка и организация проведения заседания комиссии возлагаются на секретаря комиссии.
- 4.2. Формой работы комиссии является заседание под руководством председателя или его заместителя. Заседание комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей ее членов. Решение комиссии принимается простым большинством

голосов от числа ее членов, присутствующих на заседании. При равенстве голосов членов комиссии решающим является голос ее председателя.

4.3. Заявление водителя о присвоении класса квалификации на имя председателя комиссии принимается секретарем комиссии. К заявлению прилагаются:

- копия трудовой книжки;
- копия водительского удостоверения;
- ходатайство о присвоении класса квалификации руководителя структурного подразделения.

4.4. Ходатайство инженера учреждения о понижении водителю класса квалификации подается на имя председателя комиссии и принимается секретарем комиссии. К ходатайству прилагаются:

- копии документов о наложении дисциплинарных взысканий за неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей, за нарушение правил технической эксплуатации, правил техники безопасности, рабочих инструкций и т.д.;
- копии документов о нарушении Правил дорожного движения.

4.5. Секретарь комиссии не позднее, чем за неделю до начала работы комиссии сообщает водителям о дате, времени и месте проведения аттестации.

4.6. Решение комиссии оформляется протоколом, который утверждается председателем комиссии и передается руководителю учреждения для подготовки приказа.

ПОРЯДОК

установления надбавки за непрерывный стаж работы (выслугу лет),
осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта

1. Надбавка за выслугу лет (далее - надбавка) устанавливается к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в размерах, предусмотренных п.4.4. Положения о системе оплаты труда работников Муниципального автономного учреждения «Спортивно-оздоровительный комплекс «Дельфин».
2. Надбавка исчисляется от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, начисленных пропорционально отработанному времени, без учета других доплат и надбавок и выплачивается ежемесячно.
3. Надбавка учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.
4. Надбавка выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.
Если у работника право на назначение или изменение размера вышеуказанной надбавки наступило в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата надбавки в новом размере производится после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.
В том случае, если у работника право на назначение или изменение размера надбавки наступило в период переподготовки кадров или повышении квалификации с отрывом от работы в учебном учреждении, где за слушателем сохраняется средняя заработная плата, и в других аналогичных случаях, при которых за работником сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная надбавка с момента наступления этого права и производится соответствующий перерасчет среднего заработка.
5. При увольнении работника надбавка начисляется пропорционально отработанному времени и ее выплата производится при окончательном расчете.
6. Исчисление стажа работы производится кадровой службой Учреждения. Основным документом для определения стажа является трудовая книжка. При отсутствии записей в трудовой книжке могут быть предъявлены другие подтверждающие работу или учебу документы (справка с прежнего места работы, копия документа об окончании учебного заведения среднего профессионального или высшего учебного заведения, аспирантуры и т.п.).
7. После определения стажа работы в Учреждении издается приказ руководителя о выплате надбавки. Выписка из приказа передается в бухгалтерию, приобщается к личному делу работника, которому устанавливается трудовой стаж. Исчисление и выплата последующих надбавок производится на основании приказа руководителя по мере достижения стажа, дающего право на увеличение надбавки.
8. При исчислении стажа работникам учитывается стаж работы непосредственно в конкретном Учреждении.
9. Исчисление стажа работы производится в календарном порядке.
10. При подсчете стажа работы периоды работы суммируются.

Приложение № 8
к Положению о системе оплаты
труда работников Муниципального
автономного учреждения «Спор-
тивно-оздоровительный комплекс
«Дельфин»
от 03.02.2014 № 36

ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ
руководителей Муниципального автономного учреждения
«Спортивно-оздоровительный комплекс «Дельфин»

<i>Наименование должности</i>	<i>Требования к квалификации</i>	<i>Должностной оклад, в рублях</i>			
		<i>Группа по оплате труда</i>			
		<i>I</i>	<i>II</i>	<i>III</i>	<i>IV</i>
Директор	Высшее профессиональное образование по направлениям подготовки «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом» или высшее профессиональное образование в области физической культуры и спорта. Стаж работы на должностях специалистов в физкультурно-спортивных организациях не менее пяти лет.	27131	24418	21976	19784

ГРУППЫ
по оплате труда руководителей и порядок отнесения к ним
муниципальных учреждений,
осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта

1. Муниципальные образовательные учреждения муниципального образования городской округ «Охинский», осуществляющие деятельность в области физической культуры и спорта (далее – Учреждения), относятся к четырем группам по оплате труда руководителей исходя из суммы баллов, определенной по показателям, характеризующим масштаб руководства учреждением: количество обучающихся (воспитанников) и другие показатели по руководству учреждением, в соответствии с таблицей № 1 настоящего приложения.

Таблица № 1

Группа по оплате труда руководителей	Сумма баллов
I	свыше 500
II	до 500
III	до 350
IV	до 200

2. Отнесение Учреждений к одной из четырех групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства учреждением по показателям в соответствии с таблицей № 2 настоящего приложения.

Таблица № 2

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивных сооружений			
1.1	Спортивные площадки	до 300 кв.м. включительно	10
		более 300 кв.м.	15
1.2	Стадион	футбольные поля без трибун	15
		с трибунами до 1500 мест включительно	25
		с трибунами более 1500 мест	50
1.3	Бассейн	25-метровые	50
		50-метровые	80
1.4	Спортивные сооружения (крытые) (спортивные залы, лыжные базы, физкультурно-спортивные комплексы, крытые хоккейные корты, манежи и т.д.)	до 500 кв.м. включительно	40
		501-1000 кв.м.	60
		1001-1500 кв.м.	70
		более 1500 кв.м.	80
1.5	Ледовая арена		80

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1.6	Лыжная трасса	3 км	15
		5 км	20
		10 км	30
		более 10 км	40
1.7	Горнолыжная трасса	Слалом и слалом-гигант	20
		Скоростной спуск	30
1.8	Трамплин	К-25	15
		К-30	20
		К-48	30
		К-70	40
1.9	Тренажерный зал (оборудованный)		15
1.10	Медицинский кабинет (лицензированный)		15
1.11	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха др.)		30
1.12	Наличие автотранспортных средств, строительной и другой самоходной техники на балансе учреждения	за каждую единицу	5
1.13	Наличие собственных котельной и других сооружений		15
2. Наличие обучающихся и учебных групп в учреждениях:			
2.1	- количество обучающихся (занимающихся), за исключением обучающихся (занимающихся) на этапах совершенствования спортивного мастерства, высшего спортивного мастерства	за каждого обучающегося	0,5
2.2	- количество спортивно-оздоровительных групп и групп начальной подготовки с численностью обучающихся (занимающихся) не ниже минимальной	за каждую группу	5
2.3	- количество обучающихся в группах совершенствования спортивного мастерства	за каждого обучающегося дополнительно	2,5
2.4	- количество обучающихся в группах высшего спортивного мастерства	за каждого обучающегося дополнительно	4,5
3. Наличие других показателей			
3.1	Физическая реабилитация и социальная адаптация инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья	за каждого занимающегося	1,5
3.2	Количество работников в учреждении (в соответствии с оформленными личными делами)	за каждого работника	1
3.3	Среднее количество посетителей учреждения в день	За каждого посетителя	0,3

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
3.4.	Количество спортивно-оздоровительных групп	За каждую группу	4

ПРИМЕЧАНИЕ:

- при наличии лыжных и лыжероллерных трасс с искусственным освещением протяженностью 1,5 км и более к количеству баллов применяется коэффициент 1,25.
- при наличии на площадке спортивно-технологического оборудования, позволяющего производить занятия по различным видам спорта (универсального пользования), или тренажерных устройств, применяется повышающий коэффициент 1,2;
- при наличии на трамплинах искусственного покрытия применяется коэффициент 1,5.

3. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще 1 раза в год управлением по культуре, спорту и делам молодежи муниципального образования городской округ «Охинский» на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

Группа по оплате труда для вновь открываемых учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

4. Управление по культуре, спорту и делам молодежи муниципального образования городской округ «Охинский», в ведении которого находится Учреждение, вправе относить Учреждение на одну группу по оплате труда руководителей выше по сравнению с группой, определенной по объемным показателям, приведенным в пункте 2 настоящего приложения, при наличии других показателей, не предусмотренных в пункте 2 настоящего приложения, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в Учреждении.

5. При установлении группы по оплате труда контингент обучающихся (воспитанников) учреждений определяется по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января текущего года, предшествующего планируемому. При этом в списочном составе обучающиеся, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются 1 раз.

6. За руководителем Учреждения, находящегося на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на 1 год.