

УТВЕРЖДЕНО:

Протокол собрания совета трудового коллектива краевого государственного автономного учреждения физкультурно-оздоровительный комплекс «Радужный»

№ 10 от « 31 » августа 2022 г.

Председатель совета трудового коллектива


_____ **А.Л. Галузин**

Положение о материальном стимулировании работников Краевого государственного автономного учреждения физкультурно-оздоровительный комплекс «Радужный»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о материальном стимулировании работников Краевого государственного автономного учреждения физкультурно-оздоровительный комплекс «Радужный» (далее – КГАУ ФОК «Радужный») разработано в соответствии с Положением об оплате труда работников Краевого государственного автономного учреждения Физкультурно-оздоровительный комплекс «Радужный», Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 3 ноября 2006 г. N 174-ФЗ "Об автономных учреждениях", постановлением Правительства Камчатского края 13.06.2013 г. № 242-П «Об утверждении Примерных положений о системе оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству спорта Камчатского края» и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации, регулируемыми трудовые отношения.

1.2. Положением устанавливается система материального стимулирования работников, как составная часть заработной платы, предусматривающая выплату премий, доплат и надбавок, а также материальной помощи.

1.3. Материальное стимулирование направлено на усиление материальной заинтересованности и повышение ответственности работников в улучшении результатов работы автономного учреждения.

1.4. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников учреждения.

2. Материальное стимулирование труда работников

2.1. Решение о материальном стимулировании труда работников принимается учреждением в пределах фонда оплаты труда, установленного учреждению Министерством спорта Камчатского края в пределах средств на оплату труда, утвержденных законом Камчатского края о краевом бюджете на соответствующий финансовый год и плановый период и имеющихся средств от приносящей доход деятельности.

2.2. Работникам учреждения могут устанавливаться повышающие коэффициенты к основным окладам (основным должностным окладам):

- 1) персональный повышающий коэффициент к основному окладу (основному должностному окладу);
- 2) повышающий коэффициент к основному окладу (основному должностному окладу) за выслугу лет;

3) повышающий коэффициент к основному окладу (основному должностному окладу) за интенсивность и качество работ.

2.3. Повышающие коэффициенты к основному окладу (основному должностному окладу) носят стимулирующий характер и устанавливаются на определенный период времени в течение календарного года.

Решение об установлении повышающих коэффициентов к основному окладу (основному должностному окладу) и их размерах принимается руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда, установленного учреждению Министерством в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на указанные цели [законом](#) Камчатского края о краевом бюджете на соответствующий финансовый год.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к основному окладу (основному должностному окладу) определяется путем умножения размера основного оклада (основного должностного оклада) работника учреждения на повышающий коэффициент.

2.4. Персональный повышающий коэффициент к основному окладу (основному должностному окладу) может быть установлен работнику учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Предельный размер персонального повышающего коэффициента к основному окладу (основному должностному окладу) - 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к основному окладу (основному должностному окладу) не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к основному окладу (основному должностному окладу).

2.5. Повышающий коэффициент к основному окладу (основному должностному окладу) за выслугу лет устанавливается работникам учреждений (за исключением педагогических работников и работников физической культуры и спорта, занимающим должности: инструктор-методист; инструктор-методист по адаптивной физической культуре; тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре; старший инструктор-методист; старший инструктор-методист по адаптивной физической культуре; старший тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре; тренер; старший тренер; тренер-консультант; тренер спортивной сборной команды субъекта Российской Федерации (по виду спорта, спортивной дисциплине), в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях сферы физической культуры и спорта.

Применение повышающего коэффициента к основному окладу (основному должностному окладу) за выслугу лет не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к основному окладу (основному должностному окладу).

Предельные размеры повышающего коэффициента к основному окладу (основному должностному окладу) за выслугу лет:

1) при выслуге лет от 3 до 5 лет - 0,2;

2) при выслуге лет свыше 5 лет - 0,3.

2.6. Повышающий коэффициент к окладу за интенсивность и качество работ может быть установлен работнику за высокое качество выполняемой работы, выполнение поставленных задач с проявлением определенной инициативы по результатам оценки эффективности работы

согласно утвержденных критериев (Приложение 1). Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу за интенсивность и качество работ и его размерах принимается директором учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом мнения совета трудового коллектива. Предельный размер повышающего коэффициента – 0,5.

2.7. Размеры выплат стимулирующего характера определяются с учетом выполнения целевых показателей деятельности учреждения, утвержденных Министерством спорта Камчатского края.

Размеры стимулирующих выплат и условия их осуществления устанавливаются директором учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом мнения совета трудового коллектива.

2.8. Условия и порядок стимулирования труда директора КГАУ ФОК «Радужный» устанавливаются приказами Министерства спорта Камчатского края.

2.9. Утратил силу.

2.10. К выплатам стимулирующего характера руководителю учреждения относятся:

1) стимулирующая надбавка за эффективность деятельности учреждения по итогам работы за отчетный год;

2) премии.

2.11. Установление руководителю учреждения выплат стимулирующего характера осуществляется в соответствии с критериями оценки эффективности его работы.

2.12. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

1) стимулирующая надбавка за эффективность деятельности учреждения по итогам работы за отчетный год (стимулирующая надбавка за эффективность деятельности учреждения по итогам работы за отчетный год заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливается в пределах размера стимулирующей надбавки, установленной руководителю в соответствии с приказом Министерства);

2) выплаты стимулирующего характера установленные в соответствии с [разделом 6](#) настоящего положения.

3. Представление на премирование и порядок премирования

3.1. Премирование осуществляется по решению директора учреждения по согласованию с бухгалтерской службой и советом трудового коллектива в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

3.2. Бухгалтерия представляет директору справку о доходах и расходах за соответствующий период времени, о фонде оплаты труда и фонде премирования, образованном от оказания платных услуг (выполнения платных работ), и размере средств, направляемых на единовременное поощрение работников.

3.3. Директор КГАУ ФОК «Радужный» после получения от бухгалтерии справки, указанной в **пункте 3.2.** настоящего Положения, утверждает общий размер премии к выплате за выполнение показателей премирования.

3.4. Руководители структурных подразделений подают предложения о поощрении конкретных работников. В предложении о премировании должны быть указаны основания премирования и предполагаемый размер премии по каждой предложенной кандидатуре.

Предложения представляются на утверждение директору и совету трудового коллектива и после утверждения являются основанием для издания приказа по КГАУ ФОК «Радужный» о выплате работникам премий.

3.5. Директор КГАУ ФОК «Радужный» по итогам работы самостоятельно формирует предложения о премировании своих заместителей, руководителей структурных подразделений, главного бухгалтера и юрисконсульта и согласовывает его с советом трудового коллектива.

3.6. Работникам учреждений устанавливаются следующие виды премий:

- 1) за повышение показателей здоровья занимающихся (спортсменов) учреждения;
- 2) по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- 3) за выполнение особо важных и срочных работ;
- 4) за образцовое качество выполняемых работ;
- 5) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 6) при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении особым знаком отличия - медалью "Золотая Звезда", знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;
- 7) при награждении ведомственными наградами, предусмотренными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Камчатского края;
- 8) премия за многолетний и добросовестный труд.
- 9) в связи с празднованием профессионального праздника Дня физкультурника, Дня защитника Отечества и Международного женского дня;

3.7. Премирование работников учреждения осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда:

- 1) заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников учреждения, подчиненных руководителю учреждения непосредственно;
- 2) руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников учреждения, подчиненных заместителям руководителя учреждения - по представлению заместителей руководителя учреждения;
- 3) остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения - по представлению руководителей структурных подразделений учреждения.

3.8. При премировании работников КГАУ ФОК «Радужный» учитываются:

- 1) успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- 2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- 4) выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- 5) качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- б) участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий;
- 7) соблюдение трудовой дисциплины, морально-этических норм поведения, умение организовать эффективную работу, эмоциональная выдержка.

3.9. Премия по итогам работы выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

3.10. Руководящие работники и специалисты основных подразделений премируются за результаты работы этих подразделений.

3.11. Выплаты единовременных премий и их размер определяются на основании приказа директора в пределах утвержденных ассигнований работникам, состоящим в штатном составе на дату издания распоряжения или приказа, за исключением работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком.

3.12. Единовременная премия не выплачивается работникам, работающим на должности менее одного месяца, за исключением работников, принятых переводом из другого структурного подразделения учреждения.

3.13. Основанием для начисления премии являются данные бухгалтерской и статистической отчетности, оперативного учета. Премии начисляются за фактически отработанное время.

3.14. Сотрудникам, занимающим штатные должности с неполным рабочим днем, в том числе по совместительству, размеры премиальных выплат устанавливаются на общих основаниях и зависят от их личного вклада в общие результаты работы коллектива структурного подразделения учреждения.

3.15. Лицам, принятым на работу в КГАУ ФОК «Радужный» в течение года, премия, выплачиваемая по итогам работы за год, может быть выплачена за неполный год по усмотрению руководителя соответствующего структурного подразделения за фактически отработанное время.

3.16. Лицам, проработавшим неполный год в связи с поступлением в учебное заведение, уходом на пенсию, увольнением по сокращению штатов и по другим уважительным причинам, премии выплачиваются за фактически проработанное время.

3.17. Премия за многолетний и добросовестный труд выплачивается единовременно при выходе работника на пенсию.

Размер премии не должен превышать при наличии стажа работы, дающего право на получение премии за многолетний и добросовестный труд:

1) для руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров - не менее 15 лет - 1 должностной оклад (ставку заработной платы), не менее 20 лет - 2 должностных окладов (ставок заработной платы);

2) для иных работников - не менее 15 лет - 3,1 должностного оклада (ставки заработной платы), не менее 20 лет - 4,7 должностных окладов (ставок заработной платы).

3.18. В стаж работы, дающий работнику право на получение премии за многолетний и добросовестный труд, засчитываются периоды трудовой деятельности в государственных учреждениях образования, культуры и искусства, физической культуры и спорта, здравоохранения, социального обслуживания, подведомственных исполнительным органам государственной власти Камчатского края, Камчатской области, Корякского автономного округа, и в муниципальных учреждениях образования, культуры и искусства, физической культуры и спорта, здравоохранения, социального обслуживания в Камчатском крае, Камчатской области, Корякском автономном округе.

3.19. Педагогическим работникам учреждений, имеющим ученые степени доктора наук, ученые степени кандидата наук, государственные награды СССР, РСФСР и Российской Федерации, устанавливается ежемесячная доплата в порядке и размерах, утвержденных Правительством Камчатского края.

3.20. Молодым специалистам, окончившим образовательные организации среднего профессионального или высшего образования впервые и приступившим к педагогической деятельности, а также к работе в должностях инструктора-методиста по адаптивной физической культуре, инструктора-методиста, инструктора-методиста физкультурно-спортивных организаций, инструктора по адаптивной физической культуре, инструктора по спорту в учреждениях, устанавливаются надбавки к основным окладам (основным должностным окладам) в размере 50 процентов в течение трех лет с момента получения ими диплома государственного образца о среднем профессиональном образовании или высшем образовании.

Тренерам, осуществляющим спортивную подготовку на начальном и тренировочном этапе, при первичном трудоустройстве по профильной специальности в учреждения, осуществляющие спортивную подготовку, в течение первых четырех лет устанавливается стимулирующая выплата к основному окладу (основному должностному окладу) в размере 50 процентов.

Тренерам, осуществляющим наставничество над тренерами, при первичном трудоустройстве по профильной специальности в организации, осуществляющие спортивную подготовку, устанавливается стимулирующая выплата к основному окладу (основному должностному окладу) в размере до 50 процентов.

Решение об установлении стимулирующей выплаты к основному окладу (основному должностному окладу) за наставничество и его размерах принимается руководителем учреждения индивидуально в отношении конкретного работника учреждения с учетом мнения совета трудового коллектива на основании положения о наставничестве, разработанного (утвержденного) в организации, осуществляющей спортивную подготовку.

3.21. Премии не выплачиваются:

- работникам, совершившим прогул;
- работникам, появившимся на работе в нетрезвом состоянии;
- работникам, которые без уважительных причин отсутствовали на работе более 4 часов подряд в течение рабочего дня;
- работникам, привлеченным в расчетный период к дисциплинарной или материальной ответственности.

3.22. Представление на премирование происходит в конце периода премирования.

**Критерии оценки эффективности и качества работы сотрудников
КГАУ ФОК «Радужный»**

№ п/п	Категория сотрудников	Наименование критерия	Максимальный размер стимулирующих выплат в % от оклада
1	Хозяйственный отдел	Создание условий эффективного использования материальных и финансовых ресурсов	50
		Своевременное обеспечение материальными ресурсами	
		Создание условий, направленных на здоровьесбережение сотрудников и посетителей	
		Обеспечение рационального использования внебюджетных и бюджетных средств	
		Качественное проведение генеральной уборки	
		Содержание участков в соответствии с СанПин, качественная уборка помещений	
		Содержание территории в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии	
		Содержание в порядке инвентарных комнат	
2	Отдел спорта	Организация и участие в спортивных массовых мероприятиях	50
		Увеличение обслуживаемого потока населения	
		Повышение качества обслуживания	
		Организация мероприятий по укреплению и развитию материально-технической базы для занятий физической культурой и спортом	
		Отсутствие случаев травматизма во время занятий	
		Отсутствие обоснованных жалоб посетителей на некачественное выполнение должностных обязанностей, некорректное поведение	
3	Инженерно-техническая группа	Обеспечение безаварийной работы обслуживаемого оборудования	50
		Своевременное и качественное техническое обслуживание оборудования	
		Обеспечение безаварийной работы системы жизнеобеспечения	
		Оперативное устранение аварийных ситуаций	
		Оперативное выполнение заданий	
		Качественное выполнение плана мероприятий по подготовке к работе в осенне-зимний период	
		Своевременная и качественная разработка положений, инструкций по ТБ,	

		электробезопасности, противопожарной безопасности. Отсутствие несчастных случаев и нарушений среди сотрудников и посетителей.	
4	Бухгалтерия	Своевременная, качественная и достоверная подготовка и предоставление финансовой отчетной документации Своевременное начисление и выплата заработной платы Разработка локальных НПА по оплате труда, нормированию расходов финансовых и материально-технических ресурсов Участие в составлении плана развития учреждения Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению бухгалтерского и налогового учета Отсутствие выявленного в ходе проверок нецелевого использования бюджетных средств Полное и своевременное использование бюджетных средств Высокое качество составления смет расходов Своевременное и безошибочное проведение работ по закупкам	50
5	Отдел кадров	Отсутствие замечаний по делопроизводству, оформлению и хранению личных дел сотрудников Обеспечение укомплектования организации работниками требуемых профессий, специальностей и квалификации Обеспечение качественного хранения документации учреждения	50
6	Юрист	Своевременная и качественная юридическая поддержка документооборота Соблюдение защиты персональных данных работников Своевременное оформление договоров с юридическими лицами Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению договорной работы	50
7	Обслуживающий персонал	Качественное исполнение должностных обязанностей Отсутствие обоснованных жалоб посетителей на некачественное выполнение должностных обязанностей, некорректное поведение Качественное и оперативное выполнение поручений	50
8	Медицинский персонал	Качественное исполнение должностных обязанностей Своевременное и эффективное оказание медицинской помощи Отсутствие обоснованных жалоб посетителей на некачественное выполнение должностных	50

		обязанностей, некорректное поведение	
9	Водители	Надлежащее состояние помещений ФОКа согласно требованиям СанПинов	50
		Обеспечение безаварийной работы транспортных средств	
		Экономичное использование натуральных показателей (бензин, запасные части и т.д.)	
		Содержание автомобиля в надлежащем состоянии	
		Отсутствие нарушений правил дорожного движения	