



**АДМИНИСТРАЦИЯ  
ГОРОДСКОГО ОКРУГА ЧЕХОВ  
МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_

Об утверждении Положения об оплате труда  
работников муниципальных учреждений сферы  
физической культуры и спорта городского округа  
Чехов

В соответствии с Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», решением Совета депутатов городского округа Чехов от 25.10.2018 № 151/13-2018 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений городского округа Чехов», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2020 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений от 24 декабря 2019 г., протокол № 11, трехсторонним отраслевым соглашением по организации сферы физической культуры и спорта Российской Федерации на 2019-2021 годы, Уставом городского округа Чехов

**ПОСТАНОВЛЯЮ:**

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений сферы физической культуры и спорта городского округа Чехов (прилагается).
2. Признать утратившими силу:
  - 2.1. постановление Администрации городского округа Чехов от 29.12.2017 №0652/09-03 «Об утверждении Положения об оплате труда



работников муниципальных учреждений сферы физической культуры и спорта городского округа Чехов»;

2.2. постановление Администрации городского округа Чехов от 05.07.2019 № 1458/21-01 «О внесении изменений в постановление Администрации городского округа Чехов от 29.12.2017 № 0652/09-03 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений сферы физической культуры и спорта городского округа Чехов».

3. Руководителям муниципальных учреждений сферы физической культуры и спорта городского округа Чехов использовать Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений сферы физической культуры и спорта городского округа Чехов, при разработке локальных нормативных актов по оплате труда.

4. МКУ «Центр обеспечения деятельности ОМСУ ГО Чехов» (Чернятина Н.И.) опубликовать настоящее постановление в печатных средствах массовой информации (без приложений) и разместить в полном объеме на официальном сайте Администрации городского округа Чехов.

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Главы Администрации городского округа Чехов Рудометкина Н.Н.

Глава городского округа Чехов

Г.И. Артамонов



## УТВЕРЖДЕНО

постановлением Администрации  
городского округа Чехов

от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_

Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений сферы физической культуры и спорта городского округа Чехов

### 1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений сферы физической культуры и спорта городского округа Чехов (далее - Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и определяет порядок и условия оплаты труда работников учреждений сферы физической культуры и спорта городского округа Чехов (далее соответственно - работники учреждений, учреждения), устанавливая:

- порядок определения должностных окладов и тарифных ставок учреждений сферы физической культуры и спорта городского округа Чехов (далее соответственно – Учреждения, Учреждение);
- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера социальных выплат;
- условия оплаты труда директора Учреждения, включая порядок определения оклада, размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. Система оплаты труда работников учреждений включает в себя должностные оклады руководителя, специалистов и служащих, тарифные ставки рабочих, компенсационные и стимулирующие выплаты.

1.3. Тарифные ставки рабочих устанавливаются исходя из размера тарифной ставки первого разряда и межразрядных тарифных коэффициентов тарифной сетки по оплате труда рабочих учреждения.

1.4. Администрация городского округа Чехов (далее - Учредитель) заключает трудовые договора с руководителями муниципальных учреждений (далее соответственно - руководители учреждений, руководитель учреждения), предусматривающие конкретизацию показателей и критериев оценки эффективности деятельности руководителя учреждения, размеров и условий назначения им выплат стимулирующего характера, обеспечивающих введение эффективного контракта.

1.5. Руководители учреждений заключают трудовые договоры с работниками учреждений, предусматривающие конкретизацию показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников учреждений, размеров и условий назначения им выплат стимулирующего характера, обеспечивающих введение эффективного контракта.



1.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, их заместителей, главного бухгалтера к среднемесячной заработной плате основных работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) за календарный год устанавливается в кратности в соответствии с таблицей 1:

Таблица 1

№ п/п	Наименование должности	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера к среднемесячной заработной плате работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителей и главного бухгалтера) за отчетный год
1	2	3
1	Руководитель	от 1 до 3,5
2	Заместитель руководителя	от 1 до 3,2
3	Главный бухгалтер	от 1 до 3

Конкретный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров к среднемесячной заработной плате основных работников учреждения устанавливается при заключении трудового договора (дополнительным соглашением к трудовому договору).

1.7. При определении соотношения средней заработной платы руководителей учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров к средней заработной плате основных работников учреждений, суммы компенсаций за неиспользованные отпуска в расчет не включаются.

## 2. Установление должностных окладов и тарифных ставок

2.1. Должностные оклады руководителей учреждений устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда руководителей в соответствии с приложением № 1 к Положению.

Должностные оклады специалистов и служащих учреждения устанавливаются в соответствии с приложением № 2 к Положению.

2.3. Положением об оплате труда работников учреждений может быть предусмотрено установление надбавок к окладам (должностным окладам), ставкам работников, имеющих ученую степень (кандидат, доктор наук) по



занимаемым должностям, а также персональной надбавки конкретному работнику.

2.4. Персональные надбавки к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливаются работникам организаций отрасли с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Персональные надбавки к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.5. Руководителям, работникам учреждений, имеющим почетное звание (ученую степень) устанавливается повышение должностного оклада за почетное звание (ученую степень).

Повышение за почетное звание (ученую степень) устанавливается к должностному окладу со дня вступления в силу решения о присвоении (присуждении) почетного звания (ученой степени) в соответствии с таблицей 2:

Таблица 2

п/п	Основания для повышения	Размер повышения (%)
2		3
	<p>Работникам, имеющим спортивные звания, почетные спортивные звания, звания СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, Российской Федерации, Московской области, в наименовании которых имеются следующие словосочетания: "Заслуженный тренер", "Заслуженный мастер спорта", "Мастер спорта международного класса", "Мастер спорта", "Гроссмейстер"</p>	10
	<p>Руководителям и специалистам учреждений, имеющим ученую степень кандидата наук и работающим по соответствующему профилю</p>	
	<p>Работникам, имеющим почетные звания СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, Российской Федерации, Московской области, в наименовании которых имеется словосочетание "Заслуженный работник физической культуры"</p>	20
	<p>Руководителям и специалистам учреждений, имеющим ученую степень доктора наук и работающим по соответствующему профилю</p>	



2.6. Руководителям, работникам учреждений к должностному окладу, тарифной ставке рабочих устанавливается повышение в соответствии с таблицей 3:

Таблица 3.

п/п	Основания для повышения	Размер повышения (%)
	2	3
	Работникам, награжденным ведомственными наградами Российской Федерации, Московской области, в наименовании которых имеются следующие словосочетания: "За заслуги в развитии физической культуры и спорта", "Отличник физической культуры и спорта"	10
	Работникам учреждений, непосредственно работающим с лицами с ограниченными возможностями здоровья и лицами с недостатками в физическом и умственном развитии	15
	Руководителям, заместителям директоров, заведующим отделениями по видам спорта, инструкторам-методистам (инструкторам-методистам по адаптивной физической культуре) (включая старших), работающим в спортивных школах олимпийского резерва, а также тренерам, работающим со спортсменами, зачисленными на этапы совершенствования спортивного мастерства и высшего спортивного мастерства в спортивных школах	15
	Руководителям и специалистам, работающим в сельской местности	25
	Работникам, работающим в учреждениях, имеющих в оперативном управлении спортивные сооружения, оборудованные специализированными местами для питания, проживания	70

2.7. При расчете должностных окладов, тарифных ставок рабочих в соответствии с таблицей 3 размеры повышения суммируются. Повышение должностного оклада, тарифной ставки рабочих, установленное строкой 5 таблицы 3 настоящего пункта, устанавливается работникам, работа которых непосредственно связана с обеспечением (обслуживанием) имеющегося в оперативном управлении спортивного сооружения, оборудованного специализированными местами для питания, проживания. Перечень



работников, которым устанавливается указанное повышение, утверждается руководителем учреждения с учетом мнения первичной профсоюзной организации или представительного органа работников учреждения.

2.8. Изменение должностных окладов (ставок заработной платы) в связи с присвоением квалификационной категории, почетного звания, присуждением ученой степени или окончанием срока действия квалификационной категории, производится в соответствии с приказом руководителя учреждения со дня наступления основания для установления повышения.

2.9. Руководителям и работникам учреждений к должностному окладу, тарифной ставке рабочих устанавливаются дополнительные надбавки за выслугу лет в соответствии с таблицей 4:

Таблица 4

<b>При стаже работы</b>	<b>Минимальный размер надбавки (в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы)</b>
от 1 до 5 лет	10
от 5 до 15 лет	15
от 15 до 25 лет	20
свыше 25 лет	25

2.9.1. В общий стаж работы, дающий право на установление надбавки за выслугу лет, включается:

- время работы в учреждениях физической культуры и спорта, образовательных учреждениях физической культуры и спорта;
- время работы в органах местного самоуправления муниципальных образований Московской области на должностях, работа в которых связана с управлением в сфере физической культуры и спорта;
- время работы в исполнительных органах государственной власти Московской области, уполномоченных в сфере физической культуры и спорта;
- время работы в любых организациях по своей специальности (для работников, занимающих должности, относящиеся к профессиональным группам работников физической культуры и спорта);

2.9.2. Надбавка за выслугу лет исчисляется с момента возникновения права на установление этой надбавки или изменение ее размера.

При прекращении трудового договора с руководителем или работником надбавка за выслугу лет за последний месяц начисляется пропорционально отработанному времени.

2.9.3. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. В качестве дополнительных документов (при необходимости) могут



быть представлены справки государственных органов и органов местного самоуправления, организаций, предприятий, учреждений, подтверждающие наличие сведений, имеющих значение при определении права на установление надбавки за выслугу лет или изменение ее размера, подписанные руководителем и заверенные печатью.

2.9.4. Подсчет и установление стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, осуществляется комиссией учреждения по установлению трудового стажа, дающего право руководителю или работнику на получение ежемесячной выплаты к должностному окладу (ставки) за выслугу лет или к ведению которых отнесено кадровое обеспечение деятельности учреждения. Установление стажа работы оформляется протоколом комиссии.

2.10. Размеры других выплат руководителю и работникам учреждений, устанавливаемые в процентах к должностным окладам и тарифным ставкам, определяются исходя из должностного оклада, тарифной ставки и их повышений, предусмотренных настоящим разделом.

2.11. Межразрядные тарифные коэффициенты и тарифные ставки тарифной сетки по оплате труда рабочих устанавливаются в соответствии с приложением 3 к Положению (далее - Тарифная сетка).

2.12. Тарифные разряды по профессиям рабочих соответствуют тарифным разрядам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС) или Профессиональным стандартам.

2.13. Руководителям учреждений предоставляется право устанавливать оплату труда высококвалифицированным рабочим учреждения, выполняющим важные и ответственные работы, исходя из 9-го, 10-го разрядов Тарифной сетки.

2.14. В случае, если месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством РФ, то указанному работнику рекомендуется производить доплату до минимального размера оплаты труда.

2.15. Оплату труда работников, занятых по совместительству (совмещению), а также на условиях неполного рабочего времени, производить пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству (совмещению), необходимо производить отдельно по каждой из должностей.

2.16. Оплата труда совместителю начисляется в полном объеме, на общих основаниях с учетом всех доплат, премий, коэффициентов и надбавок, которые положены основным работникам;



2.17. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых организацией услуг, учреждение может привлекать помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

### 3. Доплаты работникам учреждения

3.1. При оплате труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда устанавливается доплата в размере от 4 до 12 процентов от должностного оклада, тарифной ставки.

3.2. Работникам учреждений устанавливается доплата в размере не менее 35 процентов часовой тарифной ставки за час работы в ночное время.

3.3. Работникам учреждений устанавливается доплата за осуществление в рамках программ спортивной подготовки работы с лицами с ограниченными возможностями здоровья в следующих размерах:

- инструкторам-методистам (инструкторам-методистам по адаптивной физической культуре) - 15 процентов должностного оклада за каждую группу;

- руководителю учреждения - до 50 процентов должностного оклада при наличии в учреждении не менее трех групп по адаптивным видам спорта;

- иным работникам, обеспечивающим тренировочный процесс при наличии в учреждении не менее трех групп по адаптивным видам спорта - до 50 процентов должностного оклада, тарифной ставки.

3.4. Порядок и размеры доплат определяются руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в рамках финансового обеспечения выполнения муниципального задания в соответствии с оказываемыми услугами, стоимость которых рассчитана на основании утвержденных базовых нормативных затрат, и выполняемыми работами, с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

### 4. Выплаты стимулирующего и социального характера

4.1. Руководителям и работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы в размере до 1,5 кратного размера должностного оклада;

- выплаты за качество выполняемых работ в размере до 1,5 кратного размера должностного оклада;

- премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год) в размере до 1,5 кратного размера должностного оклада;



- выплаты за участие работников учреждений в проектной деятельности Московской области до 1,5 кратного размера должностного оклада.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются локальными нормативными актами, коллективными договорами, дополнительными соглашениями к трудовым договорам.

Выплаты стимулирующего характера, по решению руководителя учреждения, могут быть произведены как за счет бюджетных ассигнований, так и за счет предпринимательской деятельности.

4.2. По решению руководителя учреждения работникам могут производиться единовременные стимулирующие выплаты в размере не более одного должностного оклада в год в следующих случаях:

- за переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки, в том числе в иную организацию, осуществляющую подготовку спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации;

- в связи с награждением ведомственными наградами Министерства физической культуры и спорта Российской Федерации, Московской области;

- к юбилейным датам за многолетний и добросовестный труд в связи с 50-летием, 55-летием, 60-летием, и последующие круглые даты;

- молодым специалистам (работники в возрасте до 35 лет, получившие среднее или высшее профессиональное образование при первичном трудоустройстве по специальности), а также другим специалистам, осуществляющим наставничество над молодыми специалистами.

4.3. Бюджетные ассигнования на установление выплат стимулирующего характера предусматриваются Администрацией городского округа Чехов при их планировании в размере не более 10 процентов фонда оплаты труда учреждения.

4.4. Учреждения в пределах выделенных бюджетных ассигнований с учетом экономии фонда оплаты труда самостоятельно определяет размеры и порядок выплат стимулирующего характера.

4.5. Размер ежемесячных выплат стимулирующего характера руководителям и работникам учреждения, выплачиваемых за счет бюджетных ассигнований, устанавливается в размере до 1,5-кратного размера должностного оклада, тарифной ставки.

4.6. Конкретный размер выплат стимулирующего характера может устанавливаться как в процентном соотношении к окладу, так и в абсолютном значении.

4.7. Выплаты стимулирующего характера, в том числе премиальные выплаты, работникам учреждений производят с учетом показателей и критериев оценки эффективности деятельности учреждений, утверждаемых локальным нормативным актом учреждения или коллективным договором.



4.8. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются по решению Учредителя с учетом достижения показателей муниципального задания на выполнение муниципальных услуг (выполнение работ), достижения показателей эффективного контракта, а также иных показателей деятельности учреждения и ее руководителя.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности руководителей учреждений, определяются в соответствии с приложением № 4 к Положению.

4.9. Административным работникам, специалистам, участвующим в процессе оказания платных услуг, по решению руководителя учреждения, могут быть произведены премиальные выплаты, но не более 15 процентов от общего объема финансовых средств, полученных за оказание платных услуг (квартал, полугодие, год).

4.10. Размер ежемесячных выплат стимулирующего характера руководителю учреждения за счет бюджетных ассигнований устанавливается до 1,5-кратного размера его должностного оклада.

4.11. Размер ежемесячных выплат стимулирующего характера, направляемых за счет средств, полученных от платных дополнительных, предусмотренных уставом учреждения услуг, предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, устанавливается в размере до 3-кратного размера его должностного оклада.

4.12. Выплатами социального характера являются выплаты, предусмотренные настоящим разделом и финансируемые за счет фондов оплаты труда учреждения.

4.13. К выплатам социального характера относится материальная помощь. Материальная помощь оказывается работнику учреждения:

4.13.1 в случае смерти близких родственников работника учреждения (супруга, детей, родителей) в размере 10 000 рублей;

4.13.2 в случае смерти работника учреждения, выплачивается близким родственникам умершего (супругу, детям, родителям) в размере 15 000 рублей;

4.13.3 к основному ежегодному оплачиваемому отпуску в размере не более одного должностного оклада.

4.14. Материальная помощь начисляется единовременно по решению руководителя учреждения на основании письменного заявления работника (близкого родственника работника).

4.15. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения и ее размере принимает Учредитель.



Приложение № 1  
К Положению об оплате труда работников муниципальных  
учреждений сферы физической культуры и спорта  
городского округа Чехов

Должностные оклады руководителей учреждений

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (руб.)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1	Директор учреждения:	25328	23465	21658	20113
2	Заместитель директора учреждения, директор филиала:	23350	22291	21230	20169
3	Главный бухгалтер	23350	22291	21230	20169
4	Главный инженер, главный энергетик	23350	22291	21230	20169
5	Заведующий спортивным сооружением, заведующий отделом по виду спорта	22308	21294	20280	19276
6	Начальник отдела	21658	20113	18564	17327



Приложение № 2  
К Положению об оплате труда работников муниципальных  
учреждений сферы физической культуры и спорта  
городского округа Чехов

Должностные оклады специалистов и служащих учреждения

№п/п	Наименование должности	Размер должностного оклада (в рублях)
1	Тренер	16526
2	Консультант	15302
3	Главный специалист	13625
4	Ведущий специалист	9482
5	Специалист 1 категории	8019
6	Спортсмен-инструктор:	
6.1	включенный в основной состав команды по виду спорта, включенному в программу следующих Олимпийских игр	30000
6.2	включенный в основной состав команды по виду спорта, не включенному в программу следующих Олимпийских игр	20000
6.3	включенный в составы дублирующих(молодежных) команд	9482
7	Медицинская сестра (медицинский брат) по массажу	18957
8	Врач	19715
9	Заведующий архивом:	
9.1	при объеме документооборота до 25 тысяч документов в год и соответствующем количестве дел	9212
9.2	при объеме документооборота свыше 25 тысяч документов в год	9640
10	Заведующий бюро пропусков	9640
11	Заведующий камерой хранения	9212
12	Заведующий канцелярией	9640
13	Заведующий хозяйством	9640
14	Старший администратор	13349
15	Администратор	12143
16	Дежурный администратор	11050
17	Архитектор, программист, электроник:	
17.1	ведущий	20113
17.2	I категории	17327
17.3	II категории	14403
18	Архитектор, программист, электроник	12144
19	Бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер (всех специальностей), психолог, переводчик, сурдопереводчик, художник, экономист, юрисконсульт:	



19.1	ведущий	17327
19.2	I категории	14403
20	Бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер (всех специальностей), психолог, переводчик, сурдопереводчик, художник, экономист, юрисконсульт:	12144
21	Секретарь, секретарь-машинистка, делопроизводитель	9640
22	Дежурный: по залу (спортивному, тренажерному и других), по общежитию, по гостинице	9640
23	Агент	9212
24	Кассир	9640
25	Механик	14403
26	Специалист по кадрам, специалист по охране труда	13349
27	Техник:	
27.1	I категории	13349
27.2	II категории	10733
28	Техник	9640
29	Экспедитор по перевозке грузов	9891
30	Инструктор по спорту, инструктор по адаптивной физической культуре, инструктор-методист по физической культуре, инструктор-методист по адаптивной физической культуре	14403
31	Инструктор	15846
32	Инструктор спортсооружений	15781
33	Заведующий общежитием, столовой	17327
34	Заведующий складом	10733



Приложение № 3  
К Положению об оплате труда работников муниципальных  
учреждений сферы физической культуры и спорта  
городского округа Чехов

Межразрядные тарифные коэффициенты и тарифные ставки тарифной  
сетки по оплате труда рабочих

Наименование	Размеры									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Межразрядные тарифные коэффициенты	1	1,041	1,093	1,143	1,273	1,308	1,441	1,582	1,738	1,905
Тарифные ставки (руб.)	7706	8023	8425	8808	9810	10080	11107	12192	13393	14680



Приложение № 4  
К Положению об оплате труда работников муниципальных  
учреждений сферы физической культуры и спорта  
городского округа Чехов

**Показатели эффективности и критерии оценки деятельности  
руководителей**

№ п/п	Наименование целевого показателя эффективности деятельности руководителя	Критерии оценки	Количество баллов
<b>1. Основная деятельность учреждения</b>			
1.1.	Выполнение количественных и качественных показателей, установленных в муниципальном задании (ежеквартальный отчет)	100%	20
1.2.	Удовлетворенность получателей муниципальных услуг качеством и доступностью услуг (ежеквартальный отчет)	Отсутствие письменных жалоб, поступивших от граждан, на качество оказания муниципальных услуг, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей организацией и контрольно – надзорными органами	20
1.3.	Проведение информационно – разъяснительной работы среди граждан, а также популяризация деятельности учреждения	Наличие в учреждении стендов с информацией о перечне предоставляемых услуг, в том числе на платной основе, о правах и обязанностях граждан, получающих муниципальные услуги, и другими информационными сведениями	10
Максимальное количество баллов по критерию - 50			
<b>2. Финансово – хозяйственная деятельность учреждения (руководителя)</b>			
2.1.	Отсутствие замечаний по срокам и качеству представления установленной отчетности (текущей, квартальной, годовой), запрашиваемой информации, выполнение поручений Учредителя	В установленные сроки	5
2.2.	Целевое и эффективное использование бюджетных и внебюджетных средств	100%	10
2.3.	Увеличение объема доходов от оказания платных услуг по	Не менее 3%	10



	сравнению аналогичного периода прошлого года		
2.4.	Обеспечение комплексной безопасности учреждения (в том числе на спортивном сооружении, находящимся в оперативном управлении) и пребывающих в нем граждан	Соблюдение мер противопожарной и антитеррористической безопасности, правил по охране труда санитарно – гигиенических правил	10
Максимальное количество баллов по критерию - 35			
<b>3. Деятельность руководителя, направленная на работу с кадрами</b>			
3.1.	Укомплектованность учреждения работниками	Доля укомплектованности, составляющая 100%	5
		Доля укомплектованности, составляющая 75%	2
3.2.	Достижение установленных главным распорядителем бюджетных средств учредителю значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников учреждения со средней заработной платой в Московской области	Коэффициент соотношения 1 и более	10
3.3.	Соблюдение правил типового кодекса этики и служебного поведения работников спортивных объектов городского округа Чехов	Отсутствие письменных жалоб	3
Максимальное количество баллов по критерию – 20			
Максимальное количество баллов по всем критериям - 105			

## **Условия премирования руководителей муниципальных учреждений сферы физической культуры и спорта городского округа Чехов**

### **I. Общие положения**

Настоящие условия премирования руководителей муниципальных учреждений сферы физической культуры и спорта городского округа Чехов (далее – Учреждения) вводятся в целях заинтересованности руководителей Учреждений в повышении эффективности деятельности Учреждений, качества оказываемых государственных услуг, инициативы при выполнении поставленных задач.

Источником премиального фонда являются бюджетные ассигнования городского округа Чехов, а также средства от приносящей доход деятельности.

### **II. Условия премирования руководителя Учреждения**



По результатам выполнения установленных показателей эффективности деятельности руководителю учреждений устанавливается ежеквартальная премия на очередной финансовый год.

Руководитель Учреждения обязан не позднее 15 числа месяца, следующего за отчетным, представлять доклад (отчет) о выполнении показателей эффективности, о результатах работы, в соответствии с показателями и критериями оценки деятельности, утвержденными настоящим положением.

Оценку эффективности работы руководителя Учреждения на основе выполнения утвержденных Учредителем целевых показателей эффективности деятельности Учреждения осуществляет Комиссия по оценке выполнения целевых показателей эффективности деятельности руководителя и их премированию, (далее – Комиссия).

Премия руководителю Учреждения не начисляется в случае наложения дисциплинарного взыскания на руководителя Учреждения за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него функций и полномочий в расчетном периоде.

### **III. Размеры премирования руководителя Учреждения и порядок их выплаты**

Размер ежеквартального премирования руководителя устанавливается распоряжением Учредителя с учетом рекомендаций Комиссии.

Комиссия на основе оценки деятельности руководителя Учреждения определяет степень выполнения целевых показателей за отчетный период, которая оценивается процентом от общего количества баллов.

При сумме баллов, соответствующей выполнению всех показателей эффективности деятельности руководителя, размер ежеквартальной премии руководителя Учреждения на очередной финансовый год устанавливается в объеме до 1,5 кратного его должностного оклада.

При начислении Комиссией более низкой суммы баллов, премия руководителя Учреждения снижается в пропорциях, установленных настоящим положением.

Размер премии руководителя Учреждения определяется на основе расчета суммы баллов за текущий отчетный период:

Количество баллов	Размер ежеквартальной премирования с учетом числа полученных баллов (в кратности от утвержденного должностного оклада)
105-90	1,5
60-89	1
менее 60	



Размер выплат стимулирующего характера руководителю учреждения может быть снижен или не выплачен полностью в случае:

1) наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде на руководителя учреждения за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него функций и полномочий;

2) нарушения правил ведения бухгалтерского учета или нарушения бухгалтерского законодательства, выявленные в результате проверок финансово-хозяйственной деятельности;

3) наличие фактов нецелевого расходования бюджетных средств;

4) нарушения налоговой дисциплины, нарушения при осуществлении закупок для нужд учреждения;

5) нарушения трудовой, исполнительской дисциплины;

6) совершения прогула, появления руководителя учреждения на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, оформленного в установленном порядке;

7) нанесения руководителем своей деятельностью или бездействием материального ущерба учреждению;

8) наличие фактов нарушения требований нормативных правовых актов по результатам проверок органами государственной власти, в том числе органами государственного контроля и надзора.

