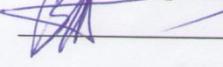
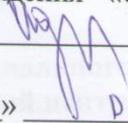


СОГЛАСОВАНО:

Представитель работников  
МБУ «Спортивный центр»  
 В.П. Томин

«28» 02 2019г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор муниципального бюджетного  
учреждения «Спортивный центр»  
 Н.М. Идрисов

«28» 02 2019г.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Спортивный центр» (далее - положение), разработано в соответствии со статьями 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, приказом министерства спорта Иркутской области от 26.12.2018 года № 197-спр и 16 утверждения примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области, приказом

### ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МБУ «СПОРТИВНЫЙ ЦЕНТР»

Министерства спорта Иркутской области от 26.12.2018 г. № 66-спр «Об утверждении дифференциальной шкалы оплаты и размера заработной платы работников государственных учреждений Иркутской области», постановлением администрации города Усолье-Сибирское от 25.01.2019г. № 412 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений подведомственных органов власти и муниципальной политике управления по социально-культурным вопросам администрации города Усолье-Сибирское».

Настоящее положение определяет систему оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Спортивный центр», а также определяет условия оплаты труда заместителям руководителей учреждения.

2. В целях выполнения положений используются следующие основные понятия:

- 1) тренер - физическое лицо, имеющее соответствующее образование профессионального образования или высшее образование и осуществляющее проведение со спортсменами тренировочных мероприятий, а также осуществляющее руководство их самостоятельной деятельностью для достижения спортивных результатов;

- 2) факультетно-спортивная организация - юридическое лицо независимо от его организационно-правовой формы, осуществляющее деятельность в области физической культуры и спорта в качестве основного вида деятельности.

3. Настоящее положение определяет систему оплаты труда работников учреждения и включает в себя:

- 1) размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения;
- 2) размеры и условия уплаты отпускных выплат компенсационного характера работникам учреждения;
- 3) размеры, порядок и условия уплаты стимулирующего характера работникам учреждения;

г. Усолье-Сибирское

2019г.

УТВЕРЖДЕНО  
Приказом директора  
МБУ «Спортивный центр»  
от 28.02.2019 г. № 36

**Положение  
об оплате труда работников муниципального бюджетного  
учреждения «Спортивный центр»**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Спортивный центр» (далее - положение), разработано в соответствии со статьями 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, приказом министерства спорта Иркутской области от 26.12.2018 года № 107-мпр «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных министерству спорта Иркутской области», приказом министерства труда и занятости Иркутской области от 30.11.2018 г. № 66-мпр «Об установлении рекомендуемых минимальных размеров дифференциации заработной платы и рекомендуемых минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственных учреждений Иркутской области», постановлением администрации города Усолье-Сибирское от 25.02.2019г № 412 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений подведомственных отделу спорта и молодёжной политики управления по социально-культурным вопросам администрации города Усолье-Сибирское».

Настоящее положение определяет систему оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Спортивный центр», а также определяет условия оплаты труда заместителя руководителя учреждения.

2. В целях настоящего положения используются следующие основные понятия:

1) тренер - физическое лицо, имеющее соответствующее среднее профессиональное образование или высшее образование и осуществляющее проведение со спортсменами тренировочных мероприятий, а также осуществляющее руководство их состязательной деятельностью для достижения спортивных результатов.

2) физкультурно-спортивная организация - юридическое лицо независимо от его организационно-правовой формы, осуществляющее деятельность в области физической культуры и спорта в качестве основного вида деятельности.

3. Настоящее положение определяет систему оплаты труда работников учреждения и включает в себя:

- 1) размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения;
- 2) размеры и условия установления выплат компенсационного характера работникам учреждения;
- 3) размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего

характера работникам учреждения;

4) показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждения;

5) иные вопросы, связанные с оплатой труда работников учреждения.

4. **Критерии** отнесения должностей (профессий) работников учреждения к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) утверждены Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам».

5. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности руководителей, работников, служащих, профессии рабочих данного учреждения (далее - работники учреждения).

Штатное расписание учреждения подлежит согласованию с отделом спорта и молодёжной политики управления по социально-культурным вопросам администрации города Усолье-Сибирское до его утверждения руководителем учреждения.

6. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим ПКГ с учетом сложности и объема выполняемой работы.

К ПКГ относятся группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

7. Система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается в учреждении локальным нормативным актом в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами Иркутской области и министерства спорта Иркутской области и рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений с учетом мнения представительного органа работников.

Условия оплаты труда работников учреждения (в том числе размер оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера) указываются в трудовом договоре, заключаемом между работником и работодателем.

8. Оплата труда работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

9. Ответственность за перерасход фонда заработной платы лежит на руководителе учреждения.

10. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму

труда (трудовые обязанности) (без учёта районного коэффициента и процентной надбавки), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, или минимальной заработной платы, установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Иркутской области.

11. Повышение уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Учреждения производят индексацию заработной платы в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

12. В случае задержки выплаты работникам учреждения заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

## Глава 2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

13. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются с учетом отнесения занимаемых работниками учреждения должностей (профессий) к соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп:

1) по профессиональным квалификационным группам должностей работников физической культуры и спорта, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 февраля 2012 года № 165н (приложение № 1 к настоящему положению);

2) по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н (приложение № 2 к настоящему положению);

3) по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н (приложение № 3 к настоящему положению).

4) перечень должностей работников учреждения, относимых к основному персоналу для расчета средней заработной платы и определения размера должностного оклада руководителя (приложение № 4 к настоящему положению).

## Глава 3. РАЗМЕР И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

14. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей),

сверхурочной работе, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

15. Выплаты компенсационного характера, за исключением выплат компенсационного характера, предусмотренных [подпунктом 1, 2 пункта 15](#) настоящего положения, устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютных размерах.

Выплаты компенсационного характера, предусмотренные [подпунктом 2 пункта 15](#) настоящего положения, устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

16. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются локальными нормативными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

17. Выплаты компенсационного характера работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со [статьей 147](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

При этом руководитель учреждения принимает меры по организации и финансированию проведения специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по результатам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата прекращается с уведомлением работника о прекращении указанной выплаты в письменном виде не менее чем за два месяца.

18. Выплаты компенсационного характера работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в размере до 12 процентов к окладу (должностному окладу) по результатам специальной оценки условий труда.

19. Выплаты компенсационного характера работникам учреждения за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу и за выполнение работ в выходной или нерабочий праздничный день осуществляются в порядке, установленном Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации.

20. Размер выплаты компенсационного характера за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

21. К заработной плате работников учреждения применяются районный коэффициент и процентная надбавка в порядке и размерах, определенных нормативными правовыми актами Российской Федерации, Иркутской области.

#### Глава 4. РАЗМЕР И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

22. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

23. Работникам учреждений устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 3) премиальные выплаты по итогам работы;
- 4) единовременное денежное поощрение работнику в связи с профессиональным праздничным днём «День Физкультурника».

24. Положение о премировании работников учреждения утверждается локальным актом учреждения, по согласованию с представительным органом работников учреждения.

25. Перечень, размеры и условия выплат стимулирующего характера для работников учреждения с указанием качественных и количественных показателей для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся, отражены в Порядке выплат стимулирующего характера работникам МБУ «Спортивный центр», утвержденном локальным актом учреждения, по согласованию с представительным органом работников учреждения.

26. Решение об установлении выплат стимулирующего характера и их размере принимает руководитель учреждения по предложениям руководителей структурных подразделений учреждения с учетом рекомендаций комиссии, созданной в учреждении с участием представительного органа работников.

27. Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые на определенный период, утвержденные в положении об оплате труда учреждения, и единовременные выплаты стимулирующего характера за фактически выполненную работу производятся на основании приказа руководителя учреждения с указанием размера выплат конкретному работнику в пределах утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год.

28. Размеры и условия установления выплат стимулирующего характера определяются в трудовом договоре работника учреждения.

29. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах (в коэффициентах) к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах, исчисленных с учетом предельных значений стимулирующих выплат, определенных настоящим положением.

30. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в целях стимулирования работников учреждения к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения, положением о премировании учреждения, порядком выплат стимулирующего характера работника учреждения.

31. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с учетом уровня профессиональной подготовки работника, сложности и важности выполняемых работ, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов работы в учреждении. Максимальный размер выплат стимулирующего характера за

интенсивность и высокие результаты работы составляет до 100 процентов от оклада (должностного оклада).

32. Работникам учреждений устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ:

- 1) выплаты за квалификационную категорию;
- 2) выплаты за наличие звания и наград;
- 3) выплаты молодым специалистам;
- 4) персональный повышающий коэффициент.

33. Выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию устанавливаются тренерам учреждения, имеющим квалификационную категорию, установленную при аттестации для должностей, по которым устанавливаются квалификационные категории (за исключением тех должностей, по которым размер оклада (должностного оклада) установлен в зависимости от категории), производятся в следующем размере:

- 1) для квалификационной категории Олимп - до 90 процентов от оклада (должностного оклада);
- 2) для высшей квалификационной категории - до 80 процентов от оклада (должностного оклада);
- 3) для первой квалификационной категории - до 50 процентов от оклада (должностного оклада);
- 4) для второй квалификационной категории - до 30 процентов от оклада (должностного оклада).

34. Выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию устанавливаются при работе по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория, со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории.

35. Выплаты стимулирующего характера за наличие звания и наград устанавливаются работникам учреждения, имеющим государственные, ведомственные звания или награды:

1) работникам учреждения, имеющим почетные звания «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», за государственные награды, включая почетные звания Российской Федерации и СССР, за почетные спортивные звания «Заслуженный тренер России», «Заслуженный тренер СССР», «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный мастер спорта СССР» - до 50 процентов от оклада (должностного оклада);

2) работникам учреждения, награжденным орденами СССР: орден Ленина, орден Октябрьской Революции, орден Трудового Красного Знамени, орден «Знак Почета», орден Трудовой Славы, имеющим почетное звание «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации» - до 20 процентов от оклада (должностного оклада);

3) работникам учреждения, имеющим почетный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта» - до 40 процентов от оклада (должностного оклада);

4) работникам учреждения, имеющим спортивные звания «Мастер спорта России международного класса», «Гроссмейстер России», «Мастер спорта СССР международного класса», «Гроссмейстер СССР», нагрудный знак «Отличник

физической культуры и спорта» - до 20 процентов от оклада (должностного оклада).

При наличии у работника учреждения двух и более оснований для установления выплаты стимулирующего характера за наличие звания и наград указанная выплата устанавливается по наибольшему значению.

36. Выплаты стимулирующего характера за наличие звания и наград устанавливаются работникам учреждения со дня присвоения такого звания или награды.

37. Молодым специалистам в возрасте до 35 лет, работающим по трудовому договору не менее чем на одну ставку, в течение первых четырёх лет работы при условии, что они впервые получили высшее или среднее профессиональное образование, соответствующее должности, независимо от формы получения образования и приступили к работе по специальности не позднее года после получения соответствующего диплома государственного образца, устанавливается выплата стимулирующего характера.

Молодым специалистам в возрасте до 35 лет может быть однократно продлен срок выплаты стимулирующего характера в случае перерыва в трудовой деятельности на срок такого перерыва, но не более чем на три года, и до возраста, не превышающего полных 35 лет по следующим причинам:

- 1) призыв на военную службу;
- 2) направление на стажировку или обучение с отрывом от производства по основному месту работы;
- 3) направление в очную аспирантуру (докторантуру) для подготовки и защиты кандидатской (докторской) диссертации на срок не более трех лет;
- 4) временной нетрудоспособности сроком более трех месяцев;
- 5) отпуск по беременности и родам;
- 6) отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Выплаты стимулирующего характера молодыми специалистами при условии соблюдения положений настоящего пункта устанавливаются в размере до 50 процентов от оклада (должностного оклада).

38. Максимальный размер персонального повышающего коэффициента – до 2,5.

39. Выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются работникам учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в физкультурно-спортивных организациях и (или) образовательных организациях, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта составляют:

- 1) от 3 до 8 лет - 10 процентов от оклада (должностного оклада);
- 2) от 8 до 13 лет - 15 процентов от оклада (должностного оклада);
- 3) от 13 до 18 лет - 20 процентов от оклада (должностного оклада);
- 4) от 18 до 23 лет - 25 процентов от оклада (должностного оклада);
- 5) свыше 23 лет - 30 процентов от оклада (должностного оклада).

40. Назначение выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы, выслугу лет производится на основании приказа руководителя учреждения по представлению комиссии по установлению трудового стажа, состав которой утверждается распорядительным актом руководителя учреждения.

41. При установлении стажа работы учитываются записи в трудовой книжке работника учреждения, а также в иных документах, удостоверяющих наличие стажа

работы (справки, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы, удостоверения, характеристики, письменные трудовые договоры и соглашения с отметками об их исполнении, трудовые, послужные и формулярные списки, членские книжки членов кооперативных промысловых артелей и кооперативных артелей инвалидов, военный билет).

42. Премияльная выплата по итогам работы осуществляется по решению руководителя учреждения. Размер премияльных выплат может устанавливаться как в процентном отношении к размеру оклада (должностного оклада), так и в абсолютном значении.

43. Премияльные выплаты, размеры и условия их осуществления устанавливаются локальными нормативными актами учреждения из выделенных субсидий на выполнение муниципального задания на оказание муниципальных услуг (работ), а также средств, полученных от приносящей доход деятельности.

44. Единовременное денежное поощрение работнику в связи с профессиональным праздничным днём «День Физкультурника».

Конкретный размер единовременного денежного поощрения, выплачиваемого работнику, принимает руководитель учреждения по предложениям руководителей структурных подразделений учреждения с учетом рекомендаций комиссии, созданной в учреждении с участием представительного органа работников.

45. Решение об установлении выплат стимулирующего характера работникам принимает руководитель учреждения с учетом рекомендаций комиссии, созданной в учреждении с участием представительного органа работников, в пределах утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год.

## Глава 5. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ЗАМЕСТИТЕЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ

46. Заработная плата заместителя руководителя учреждения, (далее – руководящий работник) состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, которые устанавливаются в трудовом договоре.

47. Установить предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителя) в размере от 1 до 3.

48. Должностной оклад заместителя руководителя учреждения определяется в заключаемых с ним трудовом договоре в зависимости от должностного оклада руководителя учреждения.

Должностной оклад заместителя руководителя учреждения устанавливается на 10 - 45 % ниже должностного оклада руководителя учреждения.

49. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера заместителю руководителя устанавливает руководитель учреждения в соответствии с настоящим положением.

50. Руководящему работнику на основании письменного заявления и подтверждающих документов может выплачиваться материальная помощь в следующих случаях:

1) причинение материального ущерба в результате стихийных бедствий, квартирной кражи, грабежа, пожара - при представлении копий документов, подтверждающих факт случившегося, из соответствующих служб гражданской обороны и чрезвычайных ситуаций, внутренних дел, противопожарной службы, коммунальной службы и др.;

2) необходимости в лечении или восстановлении здоровья в связи с болезнью (операцией, травмой), несчастным случаем работника или смерти членов его семьи (родители, дети, супруги) - при представлении копий листков временной нетрудоспособности либо медицинских справок, заключений и других подтверждающих документов;

3) при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск.

В случае смерти руководящего работника материальная помощь может быть оказана одному из членов его семьи (родители, дети, супруги) по письменному заявлению этого члена семьи и представлению документов, подтверждающих родство, а также копию свидетельства о смерти руководящего работника.

Выплата материальной помощи осуществляется в пределах утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год, направленных на оплату труда учреждения. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах для заместителя руководителя принимает руководитель учреждения. Общий размер материальной помощи, оказываемой руководящему работнику, не должен превышать 10 тысяч рублей.

Выплата материальной помощи заместителю руководителя производится по приказу руководителя учреждения.

На материальную помощь не начисляется районный коэффициент и процентная надбавка за работу в южных районах Иркутской области.

## Глава 6. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

51. Из фонда оплаты труда работникам учреждения на основании письменного заявления и подтверждающих документов может выплачиваться материальная помощь в следующих случаях:

1) причинение материального ущерба в результате стихийных бедствий, квартирной кражи, грабежа, пожара при представлении копий документов, подтверждающих факт случившегося из соответствующих служб гражданской обороны и чрезвычайных ситуаций, внутренних дел, противопожарной службы, коммунальной службы и др.;

2) необходимости в лечении или восстановлении здоровья в связи с болезнью (операцией, травмой), несчастным случаем работника или смерти членов его семьи (родители, дети, супруги) - при представлении копий листков временной нетрудоспособности либо медицинских справок, заключений и других подтверждающих документов.

В случае смерти самого работника материальная помощь может быть оказана одному из членов его семьи (родители, дети, супруги) по письменному заявлению этого члена семьи и представлению документов, подтверждающих родство, а также копию свидетельства о смерти работника.

Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения. Материальная помощь предоставляется один раз в календарный год. Общий размер материальной помощи, оказываемой работнику, не должен превышать 10 тысяч рублей.

Выплата материальной помощи работникам учреждения (членам семьи) производится по приказу руководителя учреждения.

На материальную помощь не начисляется районный коэффициент и процентная надбавка за работу в южных районах Иркутской области.

## Глава 7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

52. На основании настоящего положения учреждение разрабатывает и издает приказы и локальные акты по оплате труда работников учреждения в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

**Директор МБУ «Спортивный центр»**

**Н.М. Идрисов**

Приложение № 1  
к положению об оплате труда работников  
МБУ «Спортивный центр»

**РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) ПО  
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ  
ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА**

Перечень должностей работников физической культуры и спорта, отнесённых к профессиональным квалификационным группам должностей работников физической культуры и спорта, установлен Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 февраля 2012 года № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта».

Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (должностного оклада), руб.
Второй квалификационный уровень	Тренер	7686

**Директор МБУ «Спортивный центр»**

**Н.М. Идрисов**

Приложение № 2  
к положению об оплате труда работников  
МБУ «Спортивный центр»

РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) ПО  
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ ГРУППАМ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ  
ДОЛЖНОСТЕЙ СЛУЖАЩИХ

Перечень общеотраслевых должностей служащих установлен [Приказом](#) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые  
должности служащих второго уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (должностного оклада), руб.
Первый квалификационный уровень	Техник (программист)	6240

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые  
должности служащих третьего уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (должностного оклада), руб.
Первый квалификационный уровень	Документовед	8185

**Директор МБУ «Спортивный центр»**

**Н.М. Идрисов**

Приложение № 3  
к положению об оплате труда работников  
МБУ «Спортивный центр»

РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ)  
ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ ГРУППАМ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ  
ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ

Перечень общеотраслевых должностей служащих установлен [Приказом](#) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые  
профессии рабочих первого уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (должностного оклада), руб.
Первый квалификационный уровень	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	5600
	Сторож (вахтер)	
	Дворник	
	Уборщик служебных помещений	

Директор МБУ «Спортивный центр»

Н.М. Идрисов

Приложение № 4  
к положению об оплате труда работников  
МБУ «Спортивный центр»

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ, ОТНОСИМЫХ К ОСНОВНОМУ**  
**ПЕРСОНАЛУ ДЛЯ РАСЧЕТА СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И**  
**ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЯ**

1. Тренер.

**Директор МБУ «Спортивный центр»**

**Н.М. Идрисов**