

СОГЛАСОВАНО:
Начальник Управления «ФКиС»

Р.В. Вострелин
« ____ » _____ 20__ г.

Заместитель начальника
Управления «ФКиС» по экономике

Ю.А. Усенко
« 25 » июле 2014 г.

Председатель профкома
МБУ «ДС «Дельфин»

Т.В. Смелкова
« 25 » июле 2014 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБУ «ДС «Дельфин»

В.Я. Морозюк
« 25 » июля 2014 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛЬНОГО
ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА РАБОТНИКАМ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ДВОРЕЦ СПОРТА «ДЕЛЬФИН»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке распределения персонального повышающего коэффициента работникам муниципального бюджетного учреждения «Дворец Спорта «Дельфин» (далее Положение) разработано, в целях усиления материальной заинтересованности работников муниципального бюджетного учреждения «Дворец Спорта «Дельфин» (далее МБУ «ДС «Дельфин») и в повышении качества обеспечения условий для развития физической культуры и массового спорта на территории муниципального образования Прокопьевского городского округа, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.2. Настоящее Положение определяет условия, порядок и срок установления персонального повышающего коэффициента для работников МБУ «ДС «Дельфин».

1.3. Целью установления персонального повышающего коэффициента работникам МБУ «ДС «Дельфин» является повышение эффективности и качества труда, рост профессионального мастерства, достижение высокой результативности работы, социально-экономической защиты работников.

1.4. Установление персонального повышающего коэффициента работникам МБУ «ДС «Дельфин» решает следующие задачи:

- индивидуальную оценку профессиональной деятельности каждого работника;
- мотивация работников на повышение результативности профессиональной деятельности;
- повышение качества результатов работы работников;
- поощрение за выполненную работу.

1.5. Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу, ставке заработной платы носят стимулирующий характер и не образуют новый оклад.

1.6. Решение о введении персональных повышающих коэффициентов для работников МБУ «ДС «Дельфин» принимается с учетом объема ассигнований местного бюджета и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

2. Порядок распределения персонального повышающего коэффициента

2.1. Персональный повышающий коэффициент устанавливается работнику по основной работе на определённый период в течение соответствующего календарного года.

2.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может устанавливаться на определённый период времени (полгода, квартал, месяц).

2.3. Решение об установлении периода персонального повышающего коэффициента и его размерах принимается персонально в отношении конкретного работника комиссией по премированию, образованной в МБУ «ДС «Дельфин», с обязательным участием в ней представителя первичной профсоюзной организации.

В состав премиальной комиссии входят:

- директор МБУ «ДС «Дельфин»;
- председатель профсоюзного комитета;
- заместитель директора по административно-хозяйственной работе;
- инженер по охране труда;
- специалист по кадрам.

2.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается работнику с учётом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в МБУ «ДС «Дельфин» и других факторов.

2.5. Выплаты персонального повышающего коэффициента к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы осуществляется в пределах лимита фонда оплаты труда МБУ «ДС «Дельфин» и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

2.6. Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путём умножения на определённый коэффициент.

2.7. Максимальный размер персонального повышающего коэффициента для работников МБУ «ДС «Дельфин» устанавливается – не более 2,0

3. Критерии для определения и размеры персонального повышающего коэффициента

3.1. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к минимальному должностному окладу, ставке заработной платы и его размерах применяются с учётом уровня профессиональной подготовленности работника, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

3.2. Критерии для установления размера персонального повышающего коэффициента заместителю директора (от 0,3 до 2):

- создание доступной среды для инвалидов;
- улучшение материально-технической базы;
- эффективность управленческой деятельности МБУ «ДС «Дельфин»;
- инновационная деятельность;
- своевременная сдача отчетов и документооборота;

- создание бесконфликтной, деловой и творческой обстановки, развитие активности и инициативы работников;
- выполнение требований по охране труда, техники безопасности, анти-террористической и пожарной безопасности в МБУ «ДС «Дельфин»;
- соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка и трудовой дисциплины.

3.3. Критерии для установления размера персонального повышающего коэффициента **специалистам (от 0,1 до 1,9)**:

- повышение уровня профессиональной подготовленности;
- внедрение и использование современных информационно-коммуникативных технологий;
- участие в общественной деятельности, творческих групп, профсоюзной организации;
- своевременная сдача отчетов и документооборота;
- сохранность материально-технической базы и сбережение ресурсов МБУ «ДС «Дельфин»;
- отсутствие жалоб, конфликтных ситуаций в МБУ «ДС «Дельфин» по вине работника;
- выполнение требований по охране труда, техники безопасности, анти-террористической и пожарной безопасности в МБУ «ДС «Дельфин»;
- соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка и трудовой дисциплины.

3.4. Критерии для установления персонального повышающего коэффициента **рабочим (от 0,1 до 1,5)**:

- высокая степень организации и проведение генеральных уборок, благоустройство территории, образцовое содержание спортивных залов;
- экономия топливно-энергетических ресурсов;
- отсутствие жалоб, конфликтных ситуаций в МБУ «ДС «Дельфин» по вине работника;
- содержание рабочего места, инвентаря, спецодежды и внешнего вида в надлежащем состоянии;
- выполнение требований по охране труда, техники безопасности, анти-террористической и пожарной безопасности в МБУ «ДС «Дельфин»;
- соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка и трудовой дисциплины.

4. Показатели, влияющие на уменьшение или лишение выплат персонального повышающего коэффициента

4.1. Условия, при которых работникам МБУ «ДС «Дельфин» частично снижается или полностью не начисляется персональный повышающий коэффициент:

- нарушение трудовой дисциплины;
- нарушение Правил внутреннего трудового распорядка;

- невыполнение либо ненадлежащее выполнение своих должностных обязанностей;
- нарушение работником требований и инструкций по охране труда, в том числе, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия либо заведомо создавало угрозу наступления таких последствий;
- нерачительное отношение, повреждение, порча, уничтожение имущества МБУ «ДС «Дельфин» вверенного ему в установленном порядке, а также имущества других работников;
- совершение виновных действий работником непосредственно обслуживающим денежные или товарно-материальные ценности, необеспечение их сохранности;
 - халатное отношение к сохранности материально-технической базы;
 - невыполнение задач и мероприятий годового плана;
 - несвоевременная сдача отчетов и документооборота;
 - не передача директору МБУ «ДС «Дельфин» информации о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества МБУ «ДС «Дельфин»;
- нарушение Правил техники безопасности и пожарной безопасности, антитеррористической безопасности;
- наличие упущений в работе, отмеченных приказом директора МБУ «ДС «Дельфин»;
- невыполнение разовых устных и письменных поручений директора МБУ «ДС «Дельфин» и заместителя директора по административно-хозяйственной работе связанных с производственной необходимостью;
- обоснованных жалоб со стороны посетителей.