

Администрация Назаровского района

Красноярского края

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

«23»07 2020 г. Назарово №235-п

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта

В соответствии с постановлением администрации Назаровского района от 16.05.2012 № 266-п «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных казенных и бюджетных учреждений муниципального образования Назаровский район Красноярского края», руководствуясь Уставом муниципального образования Назаровский муниципальный район Красноярского края, ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Примерное [положение](#P42) об оплате труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта согласно приложению.

2. Отделу организационной работы и документационного обеспечения администрации Назаровского района (Любавина) разместить постановление на официальном сайте муниципального образования Назаровский район Красноярского края в информационно - телекоммуникационной сети «Интернет».

3. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя главы Назаровского района по социальным вопросам (Дедюхина).

4. Постановление вступает в силу в день, следующий за днем его официального опубликования в газете «Советское Причулымье», и применяется к правоотношениям, возникшим с 1 июня 2020 года.

Глава района Г.В. Ампилогова

Приложение

к постановлению администрации

Назаровского района

от 23 07 2020 № 235-п

Примерное положение

по оплате труда работников муниципальных учреждений

физической культуры и спорта

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта (далее - Положение) устанавливает систему оплаты труда работников учреждений. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности, достижения лучших конечных результатов деятельности, повышения качества работы, создания условий для проявления активности каждого работника, финансируемых полностью или частично за счет средств районного бюджета.

1.2. Условия оплаты труда работников (в том числе размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера) являются обязательными для включения в трудовой договор в соответствии со [статьей 57](consultantplus://offline/ref=F2B852C5885B3494957F7E5C09650D1DB7EE48142BB1A66A6A899C5878FBA0CCB5680DF49D61F58899A53E6D3F91ECB7E29B0EBB09U9B7E) Трудового кодекса Российской Федерации.

1.3. Положение устанавливает:

- минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням работников учреждений;

- виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их установления;

- виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их установления;

- перечень должностей (профессий) работников, относимых к основному персоналу, для определения размера должностного оклада руководителя учреждения;

- количество должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений;

- условия выплаты единовременной материальной помощи.

- условия оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения, включая выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

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

1.5. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.6. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, в том числе руководителю учреждения. При этом объем средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения не может превышать предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителя учреждения.

1.7. Средства, полученные от приносящей доход деятельности, направляются на оплату труда в размере не более 10 процентов с учетом начислений на выплаты по оплате труда.

2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов),

ставок заработной платы работников учреждений

2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам учреждения устанавливаются в соответствии с [приложением 1](#P289) к настоящему Положению на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

от 27.02.2012 № [165н](consultantplus://offline/ref=F2B852C5885B3494957F7E5C09650D1DB5E84F1229BEA66A6A899C5878FBA0CCA76855FA9E61E0DCCDFF69603DU9B9E) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта»;

от 29.05.2008 [№ 247н](consultantplus://offline/ref=F2B852C5885B3494957F7E5C09650D1DBCEE49112CB3FB6062D0905A7FF4FFC9B2790DF79677FED9D6E36B62U3BFE) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

от 29.05.2008 [№ 248н](consultantplus://offline/ref=F2B852C5885B3494957F7E5C09650D1DB3E34D1028B3FB6062D0905A7FF4FFC9B2790DF79677FED9D6E36B62U3BFE) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в соответствии с [приложением 1](#P289) к настоящему Положению.

2.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения увеличиваются при условии наличия квалификационной категории:

водителям грузовых и легковых автомобилей, автобусов с учетом классности в следующих размерах:

первый класс - на 25%;

второй класс - на 10%.

2.3. Выплаты компенсационного характера и персональные стимулирующие выплаты устанавливаются от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета его увеличения, предусмотренного [пунктом 2.2](#P68) настоящего Положения.

3. Виды выплат компенсационного характера,

размеры и условия их осуществления

3.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в сельской местности.

3.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со [статьей 147](consultantplus://offline/ref=F2B852C5885B3494957F7E5C09650D1DB7EE48142BB1A66A6A899C5878FBA0CCB5680DF69E6BFBDECFEA3F317BCCFFB7EF9B0CBE159562C1UBB3E) Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры выплат определяются по результатам проведения специальной оценки условий труда и устанавливаются в коллективном договоре и трудовых договорах работников.

3.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края. К заработной плате работников учреждений устанавливаются районный коэффициент, надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), назначаются в следующих случаях, размере и порядке:

выплата (доплата) за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику учреждения при совмещении им профессий (должностей); размер выплаты (доплаты) и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

выплата (доплата) за расширение зон обслуживания устанавливается работнику учреждения при расширении зон обслуживания; размер выплаты (доплаты) и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

выплата (доплата) за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику учреждения в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором; размер выплаты (доплаты) и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

выплата (доплата) за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время, при этом ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра; размер выплаты (доплаты) составляет 20 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника учреждения, часовой ставки заработной платы работника учреждения. Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы работника учреждения, часовой ставки заработной платы работника учреждения определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника учреждения на количество рабочих часов по календарю в данном месяце;

оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии с заключенными трудовыми договорами, либо по желанию работника, работающего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. Выплата (доплата) и осуществляется в следующих размерах:

одинарной дневной или часовой ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх ставки заработной платы, оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

двойной дневной или часовой ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх ставки заработной платы, оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Выплата (доплата) за сверхурочную работу устанавливается в соответствии со [ст. 152](consultantplus://offline/ref=F2B852C5885B3494957F7E5C09650D1DB7EE48142BB1A66A6A899C5878FBA0CCB5680DF09F6BF58899A53E6D3F91ECB7E29B0EBB09U9B7E) Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер выплаты (доплаты) определяется в трудовом договоре с работником.

4. Виды выплат стимулирующего характера работникам учреждения, размеры и условия их осуществления

4.1. Работникам учреждения в пределах фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

а) выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

б) выплата за качество выполняемых работ;

в) персональные выплаты: за опыт работы, за сложность, напряженность и особый режим работы, молодым специалистам в целях повышения уровня оплаты труда, в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), в целях обеспечения региональной выплаты, установленной муниципальными правовыми актами (далее - региональная выплата);

г) выплаты по итогам работы за месяц, за год.

Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности и направленных учреждением в установленном порядке на оплату труда работников.

4.2. Выплаты стимулирующего характера за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливаются в размере до 180 % от оклада.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в размере до 120 % от оклада (должностного оклада) и производятся с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников в соответствии с [приложением 3](#P433) к настоящему Положению.

Критерии оценки результативности и качества труда работников не учитываются при выплате персональных стимулирующих выплат.

Оценка результативности и качества труда работников производится с периодичностью, указанной в [приложении 3](#P433) к настоящему Положению. При этом оценка производится по каждому критерию без исключения и учитывается в целях предоставления соответствующих выплат стимулирующего характера ежемесячно до проведения последующей оценки, если иное не указано в настоящем Положении.

Учреждение при разработке локальных нормативных актов по вопросам оплаты труда вправе детализировать, конкретизировать, дополнять и уточнять установленные настоящим Положением критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения.

Решение об осуществлении выплат стимулирующего характера за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за качество выполняемых работ принимает специально созданная в учреждении комиссия. Протокол заседания комиссии направляется руководителю учреждения. Решение руководителя учреждения об осуществлении выплат стимулирующего характера оформляется соответствующим приказом.

4.3. При установлении выплат стимулирующего характера за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за качество выполняемых работ применяется балльная оценка.

4.4. Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется по формуле:

С = С1балла x Бi,

где:

Сi - общий абсолютный размер балльных выплат, осуществляемых i-му работнику учреждения за истекший месяц (без учета районного коэффициента, надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями);

С1балла - стоимость 1 балла для определения размера балльных выплат (без учета районного коэффициента, надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями);

Бi - количество баллов по результатам оценки труда i-го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по количественным показателям критериев оценки за истекший месяц.

С1балла рассчитывается на плановый период в срок до 31 декабря года, предшествующего плановому периоду, и утверждается приказом руководителя учреждения.

Пересчет осуществляется в случаях:

увеличения (индексации) заработной платы работников учреждения с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги в размере и сроки, установленные решением о бюджете города Канска;

внесения изменений в план финансово-хозяйственной деятельности учреждения по показателю выплат «Заработная плата», за исключением внесения изменений в связи с финансированием (возмещением) расходов на предоставление персональных выплат в целях обеспечения заработной платы работников учреждения на уровне минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), в целях обеспечения региональной выплаты, молодым специалистам в целях повышения уровня оплаты труда, персональных выплат, устанавливаемых с учетом опыта работы;

превышения суммы фактически начисленных выплат за сложность, напряженность и особый режим работы более чем на 15 процентов расчетной величины;

вступления в силу изменений в штатное расписание учреждения (штатного расписания в новой редакции).

Под плановым периодом в настоящем пункте понимается финансовый год, а при пересчете С1балла - период с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором осуществляется пересчет, до окончания финансового года.

Расчет и пересчет С1балла осуществляется по формуле:



где:

Qстим - сумма средств, предназначенных для осуществления выплат стимулирующего характера работникам учреждения, за исключением персональных выплат стимулирующего характера, в плановом периоде (без учета районного коэффициента, надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями);

- сумма средств, предназначенных для осуществления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения в плановом периоде (без учета районного коэффициента, надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями);



- максимально возможное количество баллов за плановый период по результатам оценки i-го работника учреждения, рассчитанное в соответствии с настоящим Положением.



Расчет максимально возможного количества баллов i-го работника учреждения за плановый период в части выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется по фактическому количеству баллов i-го работника учреждения в части указанной выплаты:

при расчете С1балла - за декабрь года, в котором осуществляется расчет;

при пересчете С1балла - за месяц, в котором возникло основание для пересчета;

n - количество штатных единиц в соответствии со штатным расписанием учреждения, за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения.

рассчитывается по формуле:

Qстим = Qзп - Qштат - Qперс - Qотп

где:

Qзп - сумма средств, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на плановый период по показателю выплат "Заработная плата", состоящая из установленных работникам учреждения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера (без учета районного коэффициента, надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями);

Qштат - сумма средств, предусмотренная штатным расписанием учреждения на оплату труда работников учреждения на плановый период, состоящая из установленных работникам учреждения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера (без учета районного коэффициента, надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями);

Qперс - сумма средств на выплату персональных стимулирующих выплат работникам учреждения на плановый период, рассчитанная в соответствии с настоящим Примерным положением (без учета районного коэффициента, надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями, молодым специалистам в целях повышения уровня оплаты труда, персональных выплат, устанавливаемых с учетом опыта работы.

Расчет персональных выплат за сложность, напряженность и особый режим работы работникам учреждений за плановый период производится на основании фактического начисления данных выплат:

при расчете С1балла - средний показатель за предшествующий период, в котором осуществляется расчет;

при пересчете С1балла - за месяц, в котором возникло основание для пересчета.

Расчет персональных выплат в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) и в целях обеспечения региональной выплаты производится на основании фактического начисления данных выплат:

при расчете С1балла - средний показатель за предшествующий период, в котором осуществляется расчет;

при пересчете С1балла - за месяц, в котором возникло основание для пересчета;

Qотп - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков по должностям, замещаемым на период отпуска (без учета районного коэффициента, надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями).

Qотп рассчитывается по формуле:



где:

Nотп - количество дней отпуска по должностям, замещаемым на период отпуска, согласно графику отпусков в плановом периоде;

Nгод - количество календарных дней в плановом периоде;

r - количество штатных единиц в соответствии со штатным расписанием учреждения.

В случае если расчет Qстим осуществляется в целях пересчета С1балла, то ее расчет осуществляется за вычетом сумм, выплаченных или подлежащих выплате за истекшую часть планового периода.

рассчитывается по формуле:



где:

- сумма средств, необходимая в плановом периоде для осуществления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения в максимальном размере в соответствии с муниципальными нормативными правовыми актами (без учета районного коэффициента, надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями);



- сумма средств, необходимая в плановом периоде для осуществления выплат стимулирующего характера i-му заместителю руководителя учреждения в максимальном размере (без учета районного коэффициента, надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями);



- сумма средств, необходимая в плановом периоде для осуществления выплат стимулирующего характера главному бухгалтеру учреждения в максимальном размере в соответствии с [разделом 6](#P230) настоящего Положения (без учета районного коэффициента, надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями);



s - количество штатных единиц заместителей руководителя учреждения в соответствии со штатным расписанием учреждения.

Расчет максимально возможного размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за плановый период осуществляется по фактическому размеру выплаты руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру:

при расчете С1балла - за декабрь года, в котором осуществляется расчет;

при пересчете С1балла - за месяц, в котором возникло основание для пересчета.

4.5. Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач производится ежемесячно при выполнении показателей (критериев) оценки важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач согласно [приложению 3](#P433) к настоящему Положению.

4.6. Выплата за качество выполняемых работ производится ежемесячно при условии отсутствия у работника дисциплинарного взыскания и выполнении показателей (критериев) оценки качества выполняемых работ согласно [приложению 3](#P433) к настоящему Положению.

4.7. Выплата по итогам работы за месяц производится за своевременное (исполнение задания в срок, установленный поручением руководителя учреждения) и качественное (достижение результатов, установленных в поручении руководителя) исполнение особо важного и сложного задания, определенного в качестве такового руководителем учреждения. Все поручения оформляются в письменном виде за подписью руководителя с указанием задания, сроков исполнения и ожидаемых результатов.

Количество баллов, учитываемых в целях осуществления выплаты по итогам работы за месяц, составляет 50 баллов для всех работников учреждения, выполнивших задания особой важности и сложности. Баллы распределяются пропорционально между такими работниками.

4.8. Выплаты по итогам работы за год.

Размер выплаты по итогам работы за год, осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется по формуле:



где:

- размер выплаты по итогам работы за год, осуществляемой i-му работнику учреждения;



- стоимость 1 балла для определения размеров выплаты по итогам работы за год;



- количество баллов по результатам оценки труда i-го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по количественным показателям критериев оценки выплаты по итогам работы за год;



kj - коэффициент, учитывающий осуществление выплат по итогам работы за год j-му работнику учреждения, принятому в течение календарного года, пропорционально отработанному j-м работником учреждения времени.

рассчитывается по формуле:



где:

Э - экономия фонда оплаты труда учреждения по итогам финансового года (без учета районного коэффициента, надбавки за работу в районах с особыми климатическими условиями);

m - фактическая численность работников учреждения, работавших в календарном году, по итогам работы в котором осуществляется выплата, за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения.

4.9. Выплаты по итогам работы за год производятся с учетом личного вклада работника в результаты деятельности учреждения, оцениваемого в баллах согласно [приложению 5](#P1296) к настоящему Положению или устанавливается в абсолютном размере.

Выплаты по итогам работы учреждения за год работникам, принятым в течение календарного года, производятся за фактически отработанное время.

4.10. Персональные выплаты.

Абсолютный размер персональных стимулирующих выплат: за опыт работы, за сложность, напряженность и особый режим работы, молодым специалистам в целях повышения уровня оплаты труда, установленных в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника учреждения, исчисляется из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника учреждения без учета иных повышений, доплат, надбавок, выплат.

4.11. Персональная выплата за опыт работы работникам учреждений производится при условии наличия:

а) почетного звания, связанного или необходимого для осуществления профессиональной деятельности по должности работника учреждения и соответствующего профилю учреждения;

б) спортивного звания или спортивного разряда (для тренеров, окончивших профессиональную спортивную карьеру, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, необходимое для осуществления профессиональной деятельности по должности служащего, впервые заключивших трудовой договор с учреждением, и при этом не получающих персональную выплату молодым специалистам в целях повышения уровня оплаты труда).

Указанная выплата устанавливается в размерах, указанных в [приложении 2](#P397) к настоящему Положению.

Персональная выплата за опыт работы, производящаяся при наличии спортивного звания или спортивного разряда, устанавливается на срок первых трех лет работы с момента заключения трудового договора.

Персональные выплаты за опыт работы предоставляются при наличии заявления работника учреждения, к которому прилагаются документы, подтверждающие основание установления соответствующей персональной выплаты.

4.12. Персональная выплата за сложность, напряженность и особый режим работы производится работникам учреждения при условии обеспечения высококачественного тренировочного процесса, выражающегося в участии спортсменов, занимающихся в учреждении, и получении ими мест с 1 по 6 на официальных спортивных соревнованиях (далее - спортивный результат), в соответствии с [приложением 4](#P1114) к настоящему Положению.

Указанная выплата производится на основании выписки из протокола соответствующих спортивных соревнований в размерах и при соблюдении условий, указанных в [приложении 4](#P1114) к настоящему Положению, в течение одного года, начиная с месяца, в котором достигнут спортивный результат.

Если в период, на который установлена указанная выплата, спортивный результат будет улучшен, исчисление срока ее действия осуществляется заново.

4.13. Персональная выплата молодым специалистам в размере 50 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения производится специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования, работающим по полученной специальности либо заключившим с учреждением в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовой договор по полученной специальности.

Наличие условий предоставления персональных выплат молодым специалистам в целях повышения уровня оплаты труда проверяется учреждением при заключении трудового договора. Дополнительные письменные основания предоставления указанных персональных выплат не требуются.

4.14. Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производятся работникам учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Работникам учреждения, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае, исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

В случае если в Красноярском крае не установлен размер минимальной заработной платы и (или) минимальный размер оплаты труда превышает размер минимальной заработной платы, установленный в Красноярском крае, то персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производятся работникам учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже минимального размера оплаты труда, в размере, определяемом как разница между минимальным размером оплаты труда и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

В случае если в Красноярском крае не установлен размер минимальной заработной платы и (или) минимальный размер оплаты труда превышает размер минимальной заработной платы, установленный в Красноярском крае, то работникам учреждения, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже минимального размера оплаты труда, исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом как разница между минимальным размером оплаты труда, исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

4.15. Персональные выплаты в целях обеспечения региональной выплаты производятся работникам учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного [пунктом 2.1 статьи 4](consultantplus://offline/ref=F2B852C5885B3494957F60511F095212B7E1161A2ABBAB3F3FDA9A0F27ABA699F5280BA3DD2DF3DDC8E16E633C92A6E6A3D001BB038962C6ADABFD88UFB9E) Закона Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений» для расчета региональной выплаты (далее - размер заработной платы, установленный для расчета региональной выплаты), в размере, определяемом как разница между размером заработной платы, установленным для расчета региональной выплаты, и величиной месячной заработной платы конкретного работника учреждения при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Работникам учреждения, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного для расчета региональной выплаты, исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом как разница между размером заработной платы, установленным для расчета региональной выплаты, исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной месячной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

При расчете персональных выплат в целях обеспечения региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника учреждения с учетом персональных выплат в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) (в случае ее осуществления).

Персональные выплаты в целях обеспечения региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.16. Наличие условий предоставления персональных выплат в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), персональных выплат в целях обеспечения региональной выплаты проверяется учреждением ежемесячно при начислении заработной платы. Дополнительные письменные основания предоставления указанных персональных выплат не требуются.

5. Единовременная материальная помощь

5.1. Работникам учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

5.2. Единовременная материальная помощь работникам оказывается по решению руководителя учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

5.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному [пунктом 5.2](#P226) настоящего раздела.

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждения производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом положений настоящего раздела.

6. Условия оплаты труда руководителя учреждения. Заместителей руководителя и главного бухгалтера

6.1. Заработная плата руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, определяемые в соответствии с настоящим Положением.

6.2. Определение размеров заработной платы руководителя учреждения по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей, профессий.

6.3. Оплата труда руководителя учреждения осуществляется в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения (суммы средств, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на текущий финансовый год по показателям выплат "Заработная плата").

6.4. Абсолютный размер каждой надбавки, доплаты, предусмотренной настоящим Положением, установленный в процентном отношении к должностному окладу, кроме районного коэффициента, надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями, исчисляется из должностного оклада без учета иных доплат, надбавок и повышений.

6.5. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения и перечнем должностей работников учреждений, относимых к основному персоналу согласно [приложению 8](#P3571) к настоящему Положению.

Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется на основании показателей, характеризующих работу учреждения, в соответствии с постановлением администрации Назаровского района от 16.05.2012 № 266-п «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных казенных и бюджетных учреждений муниципального образования Назаровский район Красноярского края» и устанавливается локальным правовым актом администрации города Канска не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год.

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

Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с Порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения и перечнем должностей, профессий работников учреждений физической культуры и спорта, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, согласно [приложению 6](#P1360) и [приложению 7](#P1389) к настоящему Положению.

Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения рассчитывается без учета повышающих коэффициентов.

В зависимости от наличия квалификационной категории размер должностного оклада руководителя учреждения увеличивается в следующем размере:

при наличии высшей квалификационной категории - на 10%;

при наличии первой квалификационной категории - на 8,5%.

6.6. Размер должностного оклада заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливается руководителем учреждения на 10 - 30% ниже размера должностного оклада руководителя учреждения, без учета увеличения должностного оклада руководителя учреждения при наличии квалификационной категории.

Увеличение размеров должностных окладов заместителей руководителя учреждения устанавливается при наличии квалификационной категории в следующих размерах:

высшая квалификационная категория - на 10%;

первая квалификационная категория - на 8,5%.

6.7. Руководителю учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера в порядке, размерах и условиях, предусмотренных [разделом 3](#P78) настоящего Положения, а также осуществляется выплата единовременной материальной помощи в размерах и на условиях, предусмотренных [разделом 5](#P223) настоящего Положения.

6.8. Руководителю учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру к должностному окладу устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

а) выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

б) выплата за качество выполняемых работ.

Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач, за качество выполняемых работ устанавливается в размерах, указанных в [приложении 8](#P1411) к настоящему Положению.

При назначении указанной выплаты учитываются критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений, указанные в [приложении 8](#P1411) к настоящему Положению.

Оценка выполнения критериев в отношении руководителя учреждения осуществляется органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера осуществляется руководителем учреждения.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются и выплачиваются ежемесячно по результатам деятельности учреждения за текущий месяц.

6.9. Руководителю учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру к должностному окладу устанавливаются персональные стимулирующие выплаты.

Персональная выплата за сложность, напряженность и особый режим работы производится при условии обеспечения высококачественного тренировочного процесса, выражающегося в участии занимающихся в учреждении и получении ими мест с 1 по 6 на официальных спортивных соревнованиях (далее - спортивный результат), в соответствии с [приложением 4](#P1114) к настоящему Положению.

Указанная выплата производится на основании выписки из протокола соответствующих спортивных соревнований в размерах и при соблюдении условий, указанных в [приложении 4](#P1114) к настоящему Положению, в течение одного года с месяца, в котором достигнут спортивный результат.

Если в период, на который установлена указанная выплата, спортивный результат будет улучшен, исчисление срока ее действия осуществляется заново.

Персональная выплата за опыт работы устанавливается и выплачиваются ежемесячно при наличии почетного звания, связанного или необходимого для выполнения обязанностей (функций) по замещаемой должности, в следующих размерах от должностного оклада:

а) Заслуженный тренер России, Заслуженный тренер РСФСР, Заслуженный тренер СССР, Заслуженный мастер спорта СССР, Заслуженный мастер спорта России, Мастер спорта СССР международного класса, Мастер спорта России международного класса, Гроссмейстер по шахматам (шашкам), Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации, Заслуженный деятель физической культуры Российской Федерации - 20%;

б) Заслуженный работник физической культуры и спорта Красноярского края - 10%.

6.10. Выплаты по итогам работы руководителю учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются в размерах и на условиях, установленных в [приложении 9](#P1647) к настоящему Положению. По итогам работы за год выплаты предельным размером не ограничиваются.

Оценка выполнения показателей работы руководителя учреждения осуществляется органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера - руководителем учреждения с изданием приказа об установлении выплаты по итогам работы за соответствующий период (месяц, год).

6.11. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения определяется в кратном отношении к размеру должностного оклада руководителя учреждения и выделяется в плане финансово-хозяйственной деятельности.

Количество должностных окладов руководителю учреждения не может быть выше предельного количества должностных окладов руководителю учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, утвержденного 16.05.2012 № 266-п «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных казенных и бюджетных учреждений муниципального образования Назаровский район Красноярского края».

6.12. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы 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, заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается в кратности до 2.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей 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, заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается в кратности до 1,5.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы главного бухгалтера учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается в кратности до 1,2.

Конкретный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается по учреждению органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

Приложение 1

к Примерному положению

об оплате труда работников

муниципальных учреждений

физической культуры и спорта

Минимальные размеры окладов (должностных окладов),

ставок заработной платы

1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников физической культуры и спорта, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.02.2012 № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп работников физической культуры и спорта», устанавливаются в следующих размерах:

1.1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников физической культуры и спорта второго уровня:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должность | Минимальный размер оклада (должностного оклада),  рублей |
| 1-й квалификационный уровень | инструктор по адаптивной физической культуре, инструктор по спорту, спортсмен инструктор | 7559 |
| 2-й квалификационный уровень | инструктор-методист по адаптивной физической культуре, инструктор-методист физкультурно-спортивной организации, тренер | 9040 |
| 3-й квалификационный уровень | инструктор-методист по адаптивной физической культуре, старший инструктор-методист физкультурно-спортивной организации  тренер-преподаватель п адаптивной физической культуре | 9386 |

2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) медицинских и фармацевтических работников учреждений физической культуры и спорта:

2.1. Профессиональные квалификационные группы «Средний медицинский персонал»:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должность | Минимальный размер оклада  (должностного оклада), руб. |
| 1 квалификационный уровень |  | 3097 |
| 2 квалификационный уровень |  | 3309 |
| 3 квалификационный уровень | Медицинская сестра | 5502 |
| 4 квалификационный уровень | Фельдшер | 6026 |
| 5 квалификационный уровень |  | 6629 |

3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», устанавливаются в следующих размерах:

3.1. ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих» первого уровня:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должность | Минимальный размер ставки  заработной платы,  рублей |
| 1-й квалификационный уровень | уборщик территорий, уборщик служебных помещений, сторож, вахтер | 2928 |

3.2. ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня":

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должность | Минимальный размер ставки  заработной платы,  рублей |
| 1-й квалификационный уровень | Инспектор по кадрам, водитель автомобиля, , штукатур, | 3409 |
| 2 квалификационный уровень | Заведующий хозяйством, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования,  слесарь-сантехник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, | 4157 |
| 4-й квалификационный уровень | водитель автобуса | 5502 |

4. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям (профессиям), не вошедшим в профессиональные квалификационные группы:

|  |  |
| --- | --- |
| Должности (профессии),  не вошедшие в профессиональные квалификационные группы | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки  заработной платы,  рублей |
| Инструктор по работе с детьми | 6511 |
| Специалист по охране труда | 4157 |

Приложение 2

к Примерному положению об оплате труда работников

муниципальных учреждений

физической культуры и спорта

Размеры

персональной выплаты за опыт работы

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Основание предоставления персональной выплаты за опыт работы | Размер выплаты, в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы |
| 1. Почетное звание | | |
| 1.1 | Почетное звание, начинающееся со слов "Заслуженный", "Отличник" | 20 |
| 1.2 | Заслуженный работник физической культуры и спорта Красноярского края | 10 |
| 2. Спортивное звание, спортивный разряд | | |
| 2.1 | Мастер спорта России международного класса | 50 |
| 2.2 | Мастер спорта России, гроссмейстер России | 40 |
| 2.3 | Кандидат в мастера спорта, первый спортивный разряд, второй спортивный разряд | 20 |

Размер персональной выплаты за опыт определяется как сумма размеров, указанных в разделах таблицы. Размеры, указанные в рамках одного раздела таблицы, не суммируются.

Приложение 3

к Примерному положению

об оплате труда работников

муниципальных учреждений

физической культуры и спорта

Критерии оценки результативности и качества труда для определения размеров выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности ответственности при выполнении поставленных задач, выплат за качество выполняемых работ

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Категория работников | Наименование критерия оценки | Периодичность оценки | Наименование и значение (индикатор) показателя критерия | Предельное количество баллов |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Старший инструктор-методист физкультурно-спортивной организации, инструктор-методист физкультурно-спортивной организации, инструктор-методист по адаптивной физической культуре. | Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Ответственное отношение к своим обязанностям | Ежемесячно | Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника со стороны контролирующих органов, руководителя, граждан | 10 |
| Ведение профессиональной документации | Ежемесячно | - полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации (планы, аналитические справки, статистический учет результатов, календарный план спортивно-массовых мероприятий) |  |
| 100% | 20 |
| - своевременная подготовка локальных нормативных актов |  |
| 100% | 20 |
| Организация и выполнение планов работы на месяц, на год, выполнение поручений руководителя | Ежемесячно | Выполнение планов, поручений на 100% | 20 |
| Методическое обеспечение тренировочного процесса | Ежемесячно | Разработка необходимой рабочей документации (положений о конкурсах, соревнованиях, диагностического инструментария и аналитических материалов) | 20 |
| Выплата за качество выполняемых работ | | | |
| Предъявление достижений спортсменов (занимающихся) на соревнованиях различного уровня | Ежемесячно | участие в соревнованиях | 20 |
| Инструктор по спорту | Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Организация, проведение и участие учреждения в мероприятиях различного уровня | Ежемесячно | - оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний |  |
| 0 замечаний | 30 |
| - уровне проводимого мероприятия или участия в нем: |  |
| уровень учреждения | 10 |
| краевой | 30 |
| всероссийский | 50 |
| Инициатива и творческий подход к организации деятельности | Ежемесячно | внесение предложения по качественному и эффективному проведению мероприятий |  |
| до 2 предложений | 20 |
| свыше 2 | 30 |
| Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы) | Ежеквартально | - полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации |  |
| 100% | 30 |
| - своевременная подготовка локальных нормативных актов |  |
| 100% | 30 |
| Выплата за качество выполняемых работ | | | |
| Профессиональное развитие | Ежеквартально | Количество документов, подтверждающих участие в образовательных программах, мероприятиях - семинар, конференция, курсах |  |
| 1 | 20 |
| свыше 1 | 50 |
| Качество проведения мероприятий различного уровня в соответствии с планом | Ежемесячно | - оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний |  |
| 0 замечаний | 15 |
| - наличия диплома, грамоты | 30 |
| Своевременное и квалифицированное выполнение приказов, распоряжений и поручений руководства | Ежемесячно | Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности работника со стороны контролирующих органов, руководителя, граждан |  |
| 0 замечаний | 30 |
| Возможность выполнения дополнительной нагрузки, не входящей в обязанности по своей должности | Ежемесячно | - выполняет квалифицированно | 30 |
| Старший тренер, тренер | Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Ответственное отношение к своим обязанностям | Ежемесячно | Отсутствие обоснованных обращений спортсменов по поводу конфликтных ситуаций, а также замечаний к деятельности сотрудника |  |
| 0 замечаний | 10 |
| Ведение профессиональной документации | Ежемесячно | Полнота и соответствие требованиям |  |
| 100% | 10 |
| Выплата за качество выполняемых работ | | | |
| Эффективность организации спортивной подготовки | Ежемесячно | - спортсмены, выполнившие контрольно-переводные нормативы - не менее 80% контингента | 20 |
| - обеспечение сохранности контингента на этапах подготовки - не менее 60% | 20 |
| - участие спортсменов (занимающихся) в соревнованиях различного уровня - не менее 50% от контингента группы | 20 |
| - спортсмены (занимающиеся), имеющие спортивные разряды и звания (за каждого) |  |
| - массовые разряды | 3 |
| - 1 разряд | 5 |
| - КМС | 10 |
| - МС | 15 |
| Высокий уровень мастерства при организации тренировочного процесса | Ежемесячно | Отсутствие случаев травматизма | 10 |
| Спортсмен-инструктор | Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| ответственное отношение к своим обязанностям | ежемесячно | выполнение в полном объеме индивидуального плана подготовки, тренировочных и соревновательных заданий |  |
| 90 - 100% | 10 |
| свыше 100% | 20 |
| ведение профессиональной документации (дневник, планы) | ежемесячно | - полнота и соответствие требованиям 100% | 10 |
| - участие в разработке индивидуального плана программы спортивной подготовки по соответствующему направлению, факт участия | 5 |
| участие в воспитательных и пропагандистских мероприятиях | ежеквартально | участие в мероприятиях |  |
| 2 | 10 |
| свыше 2 | 20 |
| достижение запланированного спортивного результата или его перевыполнение | ежемесячно | факт достижения или перевыполнение спортивного результата - 100% | 10 |
|  |  | свыше 100% | 20 |
| Выплата за качество выполняемых работ | | | |
| ведение профессионально значимой деятельности | ежеквартально | участие в мероприятиях по пропаганде физической культуры и спорта |  |
| 2 | 5 |
| свыше 2 | 7 |
| участие в конкурсах |  |
| участник | 5 |
| призер | 7 |
| победитель | 10 |
| повышение профессионального мастерства | ежеквартально | оказание практической помощи молодым спортсменам, количество обращений |  |
| 3 | 5 |
| свыше 3 | 10 |
| Водитель автомобиля, водитель автобуса | Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Соблюдение Правил дорожного движения | Ежемесячно | Эксплуатация транспортного средства согласно правилам и нормам, установленным действующим законодательством РФ |  |
| 100% | 20 |
| Взаимозаменяемость, возможность эксплуатации нескольких видов транспортных средств | Ежемесячно | Управление разными видами транспортных средств | 20 |
| Соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда, правил внутреннего трудового распорядка | Ежемесячно | Оценивается по отсутствию зафиксированных нарушений |  |
| 0 нарушений | 20 |
| Предупреждение поломок вверенного в управление транспортного средства | Ежемесячно | Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб |  |
| 0 жалоб, замечаний | 20 |
| Выплата за качество выполняемых работ | | | |
| Отсутствие претензий к качеству и срокам выполняемых работ | Ежемесячно | Отсутствие претензий |  |
| 0 претензий | 20 |
| Бережное отношение к вверенному имуществу | Ежемесячно | Отсутствие замечаний |  |
| 0 замечаний | 20 |
| Обеспечение безаварийной эксплуатации автомобильного транспортного средства | Ежемесячно | Отсутствие зафиксированных случаев ДТП |  |
| 0 случаев | 20 |
| Уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик территории | Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда | Ежемесячно | Оценивается по отсутствию зафиксированных нарушений |  |
| 0 нарушений | 5 |
| Оперативность выполнения профессиональной деятельности и разовых поручений | Ежемесячно | Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб |  |
| 0 замечаний, жалоб | 5 |
| Соблюдение правил внутреннего распорядка | Ежемесячно | Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб |  |
| 0 замечаний, жалоб | 5 |
| Выплата за качество выполняемых работ | | | |
| Обеспечение сохранности хозяйственного инвентаря | Ежемесячно | Оценивается по отсутствию фактов утраты хозяйственного инвентаря | 5 |
|  |  | 0 замечаний, жалоб | 20 |
| Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, слесарь-сантехник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника | Ежемесячно | Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб |  |
| 0 замечаний, жалоб | 20 |
| Соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда | Ежемесячно | Оценивается по отсутствию зафиксированных нарушений |  |
| 0 нарушений | 10 |
| Своевременное обслуживание в соответствии с правилами эксплуатации и текущий ремонт закрепленных за ним объектов с выполнением ремонтных и строительных работ | Ежемесячно | Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб |  |
| 0 замечаний, жалоб | 10 |
| Оперативность выполнения профессиональной деятельности и разовых поручений | Ежемесячно | Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ, обоснованных замечаний и жалоб |  |
| 0 замечаний, жалоб | 10 |
| Соблюдение правил внутреннего распорядка | Ежемесячно | Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб |  |
| 0 замечаний, жалоб | 10 |
| Выплата за качество выполняемых работ | | | |
| Качественное устранение аварийных ситуаций | Ежемесячно | Оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний |  |
| 0 замечаний, жалоб | 10 |
| Бережное отношение к вверенному имуществу | Ежемесячно | Отсутствие замечаний |  |
| 0 замечаний, жалоб | 10 |
| Заведующий складом, заведующий обособленным структурным подразделением | Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности | Ежемесячно | *100%* обеспечение учебных кабинетов, бытовых, хозяйственных, и других помещений оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности, стандартам безопасности труда | 100 |
| Обработка и предоставление дополнительной информации | Ежемесячно | Отсутствие зафиксированных замечаний  *0 замечаний* | 100 |
| Систематизация учёта на складе инвентаря и оборудования (Наличие картотеки движения материальных ценностей) | Ежемесячно | Отсутствие зафиксированных замечаний  *0 замечаний* | 100 |
| Организация работы по исполнению месячных планов по работе спортивных сооружений | Ежемесячно | Выполнение плана  *100%* | 100 |
|  | Разработка мероприятий по рациональному использованию спортивных сооружений | Ежемесячно | Наличие разработанных мероприятий  *1*  *свыше 1* | 50  100 |
| Ответственность за соблюдение правил внутреннего трудового распорядка работниками спортсооружений | Ежемесячно | Отсутствие со стороны руководства замечаний за опоздание на работу, ранний уход с работы, превышение установленного времени для отдыха и питания, курение в не установленных местах работников структурного подразделения  *0 замечаний* | 100 |
| Обеспечение содержания в исправном состоянии систем электроснабжения, пожарно-охранной сигнализации, телефонной связи, оргтехники | Ежемесячно | Бесперебойная работа технических систем  *100%* | 100 |
| **Выплата за качество выполняемых работ** | | | |
| Обеспечение сохранности имущества и его учет | Ежемесячно | Отсутствие зафиксированных замечаний по утрате и порче имущества  *0 замечаний* | 100 |
| Ресурсосбережение при выполнении работ, осуществление рационального расходования материалов | Ежемесячно | *- экономия материальных средств;*  *- отсутствие превышения лимитов рационального расходования электроэнергии*  *- качественное и своевременное проведение инвентаризации имущества учреждения*  *100%;*  *- отсутствие недостач и неустановленного оборудования* | 100  100  100  100 |
|  | Отсутствие претензий к качеству и срокам выполняемых работ | Ежемесячно | Отсутствие замечаний  *0 замечаний* | 100 |
| Бережное отношение к вверенному имуществу | Ежемесячно | Отсутствие замечаний  *0 замечаний* | 100 |
| Соблюдение морально-этических норм | Ежемесячно | Отсутствие жалоб  *0 жалоб* | 100 |
| Своевременная подготовка инвентаря на списание | Ежемесячно | Отсутствие замечаний  *0 замечаний* | 100 |
| Своевременное выполнение поручений и заданий руководителя | Ежемесячно | Выполнение в срок и в полном объеме *100%* | 100 |
| Выполнение планов работы школы в части готовности спортивного сооружения к учебно-тренировочному и соревновательному процессам | Ежемесячно | Выполнение плана  *на 100%* | 100 |
| Инспектор по кадрам | Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Работа с архивными документами | Ежемесячно | Своевременное и правильное оформление *100%* | 100 |
| Своевременная подготовка локальных нормативных актов учреждения, финансово-экономических документов | Ежемесячно | Соответствие нормам действующего законодательства  *100%* | 100 |
| Ведение информационной системы мониторинга по учреждению | Ежемесячно | Своевременное обновление запрашиваемых данных  *100%* | 100 |
| Ведение системы учета персональных данных | Ежемесячно | - создание систематизированного архива  *- 1*  *- свыше 1*  *- организация и ведение воинского учета* | 50  100  100 |
| Результаты ревизий и проверок вышестоящих, контролирующих и надзорных органов | Ежеквартально | - замечания отсутствуют  *- однократные (1 или 2) несущественные замечания* | 100 |
| Участие в составлении статистической, пенсионной отчетности | Ежемесячно, ежеквартально | Предоставление в установленные сроки | 100 |
| **Выплата за качество выполняемых работ** | | | |
| Создание в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота | Ежемесячно | *Наличие регламентов по созданию внутренних документов* | 100 |
| Соблюдение морально-этических норм | Ежемесячно | Отсутствие жалоб  *0 жалоб* | 100 |
| Владение специализированными информационными программами, использование информационных систем | Ежемесячно | *- свободное владение всеми необходимыми программными продуктами;*  *- свободное владение, но ограниченным перечнем программных продуктов* | 100  100 |
| Соблюдение требований правил внутреннего трудового распорядка, норм противопожарной безопасности и охраны труда | Ежемесячно | *- правила соблюдаются полностью, нет замечаний;*  *- однократные (1 или 2) несущественные замечания* | 100  50 |
| Повышение квалификации | Ежеквартально | Количество документов, подтверждающих участие в образовательных программах, мероприятиях - семинар, конференция, курсах - *1*  *- свыше 1* | 50  100 |
| Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями | Ежемесячно | Оценивается по факту выполнения работ, поручений | 100 |
| Фельдшер | Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Ответственное отношение к своим обязанностям | ежемесячно | Отсутствие обоснованных обращений тренеров,спортсменов, родителей по поводу конфликтных ситуаций, а также замечаний к деятельности сотрудника  *0 замечаний*  *Подтверждающие документы:* отсутствие замечаний в книге жалоб и предложений, служебная записка заместителя директора по МР. | 100 |
| Участие в конференциях, семинарах, профессиональных обществ и ассоциаций | Ежеквартально | Участие в качестве докладчика;  Участие в качестве слушателя | 50 |
| Проведение санитарно-просветительной работы (лекции, беседы, выступления и публикации в СМИ) | Ежемесячно | Выступления и (или) публикации в СМИ (1 шт.);  лекция, беседа (1 шт);  санбюллетень (1 шт.) | 50 |
| Обеспечение текущего медицинского наблюдения за спортсменами во время тренировок | Ежемесячно | Выполнение плана работы | 50 |
| Своевременно и в полном объеме выполнение назначений врача | Ежемесячно | Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний | 100 |
| Внесение предложений по усовершенствованию и расширению спектра оказываемых медицинских услуг для обучающихся | Ежемесячно | Количество проведенных профилактических мероприятий | 50 |
| **Выплаты за качество выполняемых работ** | | | |
| Ответствен –  ность за оформление документации (журнал, путевой лист, направление, справка и др.) | Ежемесячно | Реализация мероприятий (100%) | 50 |
| Освоение эффективных методов научно- методического, медико-биологического сопровождения спортивной подготовки | Ежемесячно | Внедрение современных восстановительных методик;  Внедрение современных методик функциональной диагностики | 50 |
| Проведение профилактических мероприятий по предупреждению заболеваний | Ежемесячно | Количество проведенных мероприятий  1-2 мероприятия  более 2 мероприятий | 50  100 |
| Участие в проведении спортивного отбора | Ежемесячно | Внедрение современных методик | 50 |
| Инициатива и творческий подход к выполнению работы | Ежемесячно | Внесение предложений по повышению качества спортивной подготовки;  Предложение по эффективной организации тренировочного процесса;  Проведение мероприятий с обучающимися по профилактике травматизма и применению допинга | 100 |
|  |

Приложение 4

к Примерному положению

об оплате труда работников

муниципальных учреждений

физической культуры и спорта

РАЗМЕРЫ

ПЕРСОНАЛЬНОЙ ВЫПЛАТЫ ЗА СЛОЖНОСТЬ, НАПРЯЖЕННОСТЬ

И ОСОБЫЙ РЕЖИМ РАБОТЫ

1. Показатели критерия оценки результативности и качества труда «Обеспечение высококачественной спортивной подготовки»<\*>:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование показателя  (тип (ранг) и территориальный  уровень спортивного соревнования, физкультурного мероприятия) | Значение показателя (участие/спортивный результат (занятое место)) | Выражение значений показателей в целях расчёта размера персональной выплаты |
| 1 | 2 | 3 |
| Олимпийские игры, Паралимпийские, Сурдлимпийскиеигры | 1 | 15 |
| 2 | 12 |
| 3 | 11 |
| 4 | 10 |
| 5 | 9 |
| 6 | 8 |
| участие | 8 |
| Чемпионат мира | 1 | 10 |
| 2 | 8 |
| 3 | 6 |
| Чемпионат Европы, Кубок мира, Кубок Европы | 1 | 8 |
| 2 | 6 |
| 3 | 5 |
| Первенство мира, Европы | 1 | 6 |
| 2 | 5 |
| 3 | 4 |
| Иные, кроме Олимпийских, Паралимпийских, Сурдлимпийских игр, Чемпионата мира, Чемпионата Европы, Кубка мира, Кубка Европы, Первенства мира, Первенства Европы, официальные международные спортивные соревнования (в составе спортивных сборных команд России (основной состав)) | 1 | 6 |
| 2 | 5 |
| 3 | 4 |
| Чемпионат России | 1 | 3 |
| 2 | 2 |
| 3 | 1 |
| Кубок России | 1 | 3 |
| Первенство России | 1 | 3 |
| 2 | 2 |
| 3 | 1 |
| Финал Спартакиады молодежи | 1 | 2 |
| 2 | 2 |
| 3 | 1 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Финал Спартакиады учащихся | 1 | 2 |
| 2 | 2 |
| 3 | 1 |
| Финал всероссийских соревнований среди спортивных школ | 1 | 2 |
| 2 | 2 |
| 3 | 1 |
| Иные, кроме Чемпионата России, Кубка России, Первенства России, Спартакиады молодежи, Спартакиады учащихся, всероссийских соревнований среди спортивных школ, официальные всероссийские спортивные соревнования  (в составе спортивных сборных команд Красноярского края по видам спорта) | 1 | 2 |
| 2 | 2 |
| 3 | 1 |
| Чемпионат и первенство Красноярского края | 1 | 3 |
| 2 | 2 |
| 3 | 1 |

<\*>Значения показателей в отношении каждого лица, проходящего спортивную подготовку, не суммируются, при этом учитывается значения показателя, имеющее наибольшее выражение.

2. Размеры персональной выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы:

|  |  |
| --- | --- |
| Сумма выражений значений  показателей в целях расчёта  размера персональной выплаты | Размер персональной выплаты (в % от оклада) |
| от 1 до 8 | 20 |
| от 9 до 14 | 30 |
| от 15 до 29 | 40 |
| от 30 до 59 | 60 |
| от 60 до 99 | 80 |
| 100 и более | 100 |

--------------------------------

<\*> Надбавка за сложность может быть установлена:

- тренеру только при условии осуществления подготовки спортсмена в течение не менее двух лет под руководством данного тренера;

- руководителям, заместителям руководителя, старшему инструктору-методисту физкультурно-спортивной организации, а также инструктору-методисту физкультурно-спортивной организации, курирующему соответствующее отделение по виду спорта, только при условии участия в подготовке спортсмена в течение не менее двух лет.

Приложение 5

к Примерному положению

об оплате труда работников

муниципальных учреждений

физической культуры и спорта

Критерии оценки результативности и качества труда для определения размеров выплаты по итогам работы за год

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Категория работников | Критерии оценки | Условия выплат | Предельное количество баллов |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Специалисты | успешное и добросовестное исполнение профессиональной деятельности | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | 100 |
| соблюдение регламентов, стандартов, технологий, требований при выполнении работ, оказании услуг | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | 100 |
| инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда | наличие положительных зафиксированных отзывов | 100 |
| своевременное и качественное исполнение и представление запрашиваемой у учреждения информации | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | 100 |
| качественная подготовка и своевременная сдача отчетности | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | 100 |
| разработка инновационных форм работы | наличие положительных зафиксированных отзывов | 100 |
| призовые места (с 1 по 3) в краевых или всероссийских смотрах-конкурсах | факт выполнения | 10 |
| количество обучающихся, спортсменов, принявших участие в спортивных соревнованиях, включенных в календарный план официальных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий Красноярского края (более 60% от числа обучающихся, соответствующих возрастным требованиям указанных соревнований по виду спорта) | факт выполнения | 10 |
| подготовка и внедрение рациональных предложений по совершенствованию условий деятельности учреждения | наличие зафиксированных данных о факте применения | 100 |
| Обслуживающий и технический персонал | успешное и добросовестное исполнение профессиональной деятельности | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | 100 |
| соблюдение регламентов, стандартов, технологий, требований при выполнении работ, оказании услуг | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | 100 |
| подготовка и внедрение рациональных предложений по совершенствованию условий деятельности учреждения | наличие зафиксированных данных о факте применения | 100 |
| выполнение плана мероприятий по внедрению энергосберегающих технологий (в полном объеме) | наличие зафиксированных данных о факте применения | 100 |

Приложение 6

к Примерному положению

об оплате труда работников

муниципальных учреждений

физической культуры и спорта

Порядок

исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения

1. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала (далее - Порядок) определяет правила исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения.

2. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения рассчитывается по формуле:



где:

ДОср - средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала;

ДОi - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника основного персонала, установленный в соответствии со штатным расписанием учреждения;

n - штатная численность работников основного персонала.

3. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения подлежит пересмотру в случае:

изменения утвержденной штатной численности работников основного персонала учреждения более чем на 15 процентов;

увеличения (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

Приложение 7

к Примерному положению

об оплате труда работников

муниципальных учреждений

физической культуры и спорта

Перечень должностей, профессий работников учреждений

физической культуры и спорта, относимых к основному персоналу

|  |  |
| --- | --- |
| Тип учреждений | Должности, профессии работников |
| Муниципальные учреждения физической культуры и спорта | Инструктор по спорту, инструктор по адаптивному спорту, тренер, инструктор-методист физкультурно-спортивной организации, инструктор методист по адаптивной физической культуре. |

Приложение 8

к Примерному положению

об оплате труда работников

муниципальных учреждений

физической культуры и спорта

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должности | Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения | Показатель критерия | | | Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы | | | Источник информации о значении (индикаторе) показателя |
| наименование | | значение (индикатор) |
| 1 | Руководитель | Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | | | |
| ответственное отношение к своим обязанностям | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к руководителю со стороны контролирующих органов, учредителя, граждан | | отсутствие случаев | | 15% | | журнал учета (регистрации) |
| обеспечение участия учреждения в муниципальных, краевых, всероссийских мероприятиях, массовых акциях, турнирах и др. мероприятиях | факт участия в мероприятии (за 1 мероприятие) | | утвержденные положения о проведении мероприятий | | 15% | | протоколы или иные документы, подтверждающие участие |
| реализация программы деятельности (развития) учреждения | выполнение программы деятельности (развития) учреждения | | более 90% | | 20% | | информационный отчет |
| не менее 70% и не более 90% | | 10% | |
| соответствие учреждения требованиям надзорных органов | | отсутствие предписаний | | 10% | | информационный отчет |
| устранение предписаний в установленные сроки | | 5% | |
| результативность финансово-экономической деятельности | исполнение бюджета учреждения | | более 90% | | 10% | | освоение бюджетных средств |
| не менее 80 и не более 90% | | 5% | |
| выстраивание эффективных взаимодействий с другими учреждениями и ведомствами для достижения целей учреждения | наличие соглашений, договоров о совместной деятельности | | факт наличия | | 5% | | соглашение, договор о совместной деятельности |
| непрерывное профессиональное развитие (повышение квалификации) | участие в образовательных программах, мероприятиях - курсы, семинар, конференция | | количество мероприятий: | |  | | документы, подтверждающие участие |
| 1 | | 5% | |
| свыше 1 | | 10% | |
| исполнение особо важных и сложных заданий | оформленное поручение с указанием задания и сроков исполнения | | 100% | | 10% | | служебная записка о выполнении |
|  | Выплата за качество выполняемых работ | | | | | | | |
| результативность деятельности учреждения | | Увеличение контингента занимающихся (ежемесячно по отношению к количеству занимающихся на начало года) | более 2% | | | 20% | Журнал учета  (занимающихся) |
| отсутствие правонарушений, совершенных занимающимися | отсутствие случаев | | | 5% | журнал учета (регистрации) |
| управленческая культура | | эффективность реализуемой кадровой политики | укомплектованность кадрами - не менее 80% | | | 10% | приказы |
| количество молодых специалистов основного персонала в учреждении | за каждого молодого специалиста | | | 3% | информационная записка, выписка |
| обеспечение функционирования и развития учреждения | | участие в проектной деятельности с целью получения гранта | участие | | | 10% | подтверждение участия приказом учреждения |
| получение гранта | | | 15% |
| включение в кандидаты сборной команды Российской Федерации, Красноярского края занимающихся (за 1 спортсмена) | списки, утвержденные Министерством спорта Российской Федерации, министерством спорта и молодежной политики Красноярского края | | | 5% | утвержденные списки |
| 3% |
| зачисление занимающихся в государственное училище олимпийского резерва (за 1 спортсмена) | приказ о зачислении | | | 2% | документ, подтверждающий зачисление |
| 2 | Заместитель руководителя по спортивной работе, спортивно-массовой работе | Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | | | |
| ответственное отношение к своим обязанностям | | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к заместителю руководителя со стороны контролирующих органов, учредителя, граждан, руководителя | отсутствие случаев | | | 10% | журнал учета |
| участие в подготовке или проведении мероприятий:  - внутриклубных;  - муниципальных;  - краевых;  - всероссийских | | факт участия или проведения за одно мероприятие | утвержденные положения о проведении | | | 3% | приказ руководителя, протоколы соревнований, выписка |
| выполнение муниципальных программ, календарного плана мероприятий | | исполнение утвержденной сметы расходов | более 90% | | | 20% | отчет о выполнении муниципальных программ, календарного плана мероприятий |
| не менее 70% и не более 90% | | | 10% |
| реализация программ деятельности (развития) учреждения | | выполнение программы деятельности (развития) учреждения | более 90% | | | 10% | информационный отчет |
| не менее 80% и не более 90% | | | 5% |
| соответствие учреждения требованиям надзорных органов | отсутствие предписаний | | | 10% | информационный отчет |
| устранение предписаний в установленные сроки | | | 5% |
| выстраивание эффективных взаимодействий с другими учреждениями и ведомствами для достижения целей учреждения | | наличие соглашений, договоров о совместной деятельности | факт наличия | | | 5% | соглашение, договор о совместной деятельности |
| непрерывное профессиональное развитие (повышение квалификации) | | участие в образовательных программах, мероприятиях - курсы, семинар, конференция | количество мероприятий: | | |  | документы, подтверждающие участие |
| 1 | | | 5% |
| свыше 1 | | | 10% |
| Выплата за качество выполняемых работ | | | | | | | |
| результативность деятельности учреждения | | сохранность контингента занимающихся (ежемесячно по отношению к количеству занимающихся на начало года) | более 90% | | | 30% | списки занимающихся |
| отсутствие правонарушений, совершенных занимающимися | отсутствие случаев | | | 3% | журнал учета (регистрации) |
| управленческая культура | | эффективность реализуемой кадровой политики | укомплектованность кадрами - не менее 80% | | | 1% | приказы |
| количество молодых специалистов основного персонала в учреждении | за каждого молодого специалиста | | | 1% | информационная записка, выписка |
| обеспечение функционирования и развития учреждения | | участие в проектной деятельности с целью получения гранта | участие | | | 10% | подтверждение участия приказом учреждения |
| получение гранта | | | 20% |
| включение в состав сборной команды Российской Федерации, Красноярского края занимающихся (за 1 спортсмена) | списки, утвержденные Министерством спорта Российской Федерации, Министерством спорта и молодежной политики Красноярского края | | | 5% | Утвержден  ные списки |
| 3% |
| Зачисление занимающихся в государственное училище олимпийского резерва (за 1 спортсмена) | приказ о зачислении | | | 2% | документ, подтверждающий зачисления |
| 3 | Главный бухгалтер | Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | | | |
| ответственное отношение к своим обязанностям | | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к главному бухгалтеру со стороны контролирующих органов, учредителя, граждан | отсутствие случаев | | | 30% | журнал учета (регистрации) |
| непрерывное профессиональное развитие | | участие в работе курсов, семинаров, конференций | количество мероприятий: | | |  | документы, подтверждающие участие |
| 1 | | | 5% |
| свыше 1 | | | 10% |
|  | | применение в работе специализированных бухгалтерских программ, повышающих эффективность работы и сокращающих время обработки документов | факт применения | | | 10% |  |
| Выплата за качество выполняемых работ | | | | | | | |
| результативность финансово-хозяйственной деятельности учреждения | | исполнение бюджета | более 90% | | | 10% | освоение бюджетных средств |
| не менее 80% и не более 90% | | | 5% |
| реализация программы деятельности (развития) учреждения | | соответствие учреждения требованиям надзорных органов | отсутствие предписаний | | | 10% | информационный отчет |
| устранение предписаний в установленные сроки | | | 5% |

Приложение 9

к Примерному положению

об оплате труда работников

муниципальных учреждений

физической культуры и спорта

Размер и условия установления выплат по итогам работы для руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должности | Условия выплат по итогам работы | Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы |
| 1 | | 2 | 3 |
| 1 | Руководитель, заместители руководителя | увеличение занимающихся (более 2% от общей численности занимающихся) | 10% |
| количество занимающихся, принявших участие в спортивных соревнованиях, включенных в календарный план официальных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий Красноярского края (более 60% от числа обучающихся, соответствующих возрастным требованиям указанных соревнований по виду спорта) | 10% |
| проведение мероприятий, повышающих имидж учреждения в Красноярском крае (не менее 2) | 15% |
| победа учреждения в смотрах-конкурсах различного уровня:  краевой: |  |
| 1 место | 10% |
| 2 - 3 место | 15% |
| всероссийский: |  |
| 1 место | 40% |
| 2 - 3 место | 30% |
| обеспечение бесперебойной работы учреждения и создание благоприятных условий организации тренировочного процесса (отсутствие обоснованных замечаний) | 15% |
| выполнение плана мероприятий по внедрению энергосберегающих технологий (в полном объеме) | 15% |
| подготовка учреждения к учебному году (подписание акта готовности учреждения без замечаний) | 15% |
| организация и проведение важных работ, мероприятий: |  |
| федеральные | 90% |
| межрегиональные | 80% |
| региональные | 70% |
| внутри учреждения | 60% |
| проведение ремонтных работ (выполнен в срок, качественно, в полном объеме): |  |
| текущий ремонт | 25% |
| капитальный ремонт | 50% |
| качественная подготовка и своевременная сдача статистической отчетности (отсутствие обоснованных замечаний) | 30% |
| 2 | Главный бухгалтер | качественная подготовка и своевременная сдача бухгалтерской отчетности (отсутствие обоснованных замечаний) | 30% |
| отсутствие нарушений в финансовой деятельности | 15% |
| оперативное и качественное исполнение и представление запрашиваемой у учреждения информации (выполнение в срок без замечаний) | 15% |
| качественная подготовка и своевременная сдача бухгалтерской отчетности (отсутствие обоснованных замечаний) | 30% |
| отсутствие нарушений в финансовой деятельности | 15% |
| оперативное и качественное исполнение и представление запрашиваемой у учреждения информации (выполнение в срок без замечаний) | 15% |