|  |  |
| --- | --- |
|  |  Приложение к Постановлению Администрации г.Шарыпово от«30» июля 2019 г. № 160(в редакции от 25.09.2019 №189, от 11.12.2019 №271, от 07.05.2020 №92, от 30.09.2020 №200, от 19.01.2021 №10, от 20.02.2021 №43, от 20.12.2021 №282, от 12.01.2022 №15, от 18.05.2022 №151, от 21.06.2022 № 207; от 16.01.2023 №16; от 10.04.2023 №86; от 19.05.2023 №133; от 31.05.2023 №142; от 09.10.2023 №247; от 22.12.2023 №337; от 16.05.2024 №111, от 14.06.2024 от №136; от 17.12.2024 №322; от 09.01.2025 №1; от 21.02.2025 №55, от 03.03.2025 №72) |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

**МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ ОТДЕЛУ СПОРТА И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ШАРЫПОВО**

1. **Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты и стимулирования труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Отделу спорта и молодежной политики Администрации города Шарыпово (далее – Положение) разработано в связи с введением систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений по видам экономической деятельности: «Деятельность в области спорта», «Образование дополнительное детей и взрослых».

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

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

1.4. Заработная плата работника устанавливается в пределах фонда оплаты труда.

1.5. Все виды выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, коме районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

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

1.7. Средства, полученные от приносящей доход деятельности, направляются на оплату труда в размере не более 50% с учетом начислений на выплаты по оплате труда.

1. **Минимальные размеры окладов (должностных окладов),**

**ставок заработной платы**

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенных в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах.

2.2. В коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее - минимальные размеры окладов, ставок).

2.3. Минимальные размеры окладов, ставок заработной платы для работников муниципальных учреждений, подведомственных Отделу спорта и молодежной политики Администрации города Шарыпово устанавливаются настоящим Положением.

2.3.1. Для работников муниципального бюджетного учреждения Молодежного центра «Информационное молодежное агентство» (далее - МБУ МЦ «ИМА») минимальные размеры окладов представлены в таблице 1 к настоящему Положению.

Таблица 1

ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должность | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| 1 квалификационный уровень | Специалист по работе с молодежью | 4 498 |
| 2 квалификационный уровень | Заведующий хозяйством | 4 943 |

ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должность | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| 1 квалификационный уровень | Вахтер, сторож, уборщик служебных помещений, сторож, рабочий по комплексному обслуживанию зданий | 3 481 |

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

|  |  |
| --- | --- |
| Должности, не вошедшие в профессиональные квалификационные группы | Минимальный размер оклада(должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| Методист | 5 431 |

2.3.2. Для работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа города Шарыпово» (далее – МБУ ДО «Спортивная школа города Шарыпово»), муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа олимпийского резерва по единоборствам» города Шарыпово (далее – МБУ ДО «СШОР» г. Шарыпово) минимальные размеры окладов представлены в таблице 2 к настоящему Положению.

Таблица 2

ПКГ «Общеотраслевых должностей служащих первого уровня»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должность | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| 1 квалификационный уровень | Делопроизводитель | 4 053 |

ПКГ «Должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должность | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| 1 квалификационный уровень | Секретарь | 4 053 |

ПКГ «Общеотраслевых должностей служащих второго уровня»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должность | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| 1 квалификационный уровень | Инспектор по кадрам | 4 498 |
| 2 квалификационный уровень | Заведующий хозяйством | 4 943 |

ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должность | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| 3 квалификационный уровень | Медицинская сестра | 6 541 |

ПКГ «Врачи и провизоры»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должность | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| 2 квалификационный уровень | Врач | 8 989 |

ПКГ «Должностей педагогических работников»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должность | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| 2 квалификационный уровень | Тренер-преподаватель, инструктор-методист при наличии среднего профессионального образования | 6 959 |
| 2 квалификационный уровень | Тренер-преподаватель, инструктор-методист при наличии высшего профессионального образования | 7 926 |
| 3 квалификационный уровень | Педагог –психолог при наличии среднего профессионального образования | 7 623 |
| 3 квалификационный уровень | Педагог –психолог при наличии высшего образования | 8 683 |

ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должность | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| 1 квалификационный уровень | Водитель автомобиля | 4 053 |
| 2 квалификационныйуровень | Водитель автомобиля | 4 943 |

2.3.3. Для работников муниципального автономного учреждения «Центр физкультурно-спортивной подготовки» (далее – МАУ «ЦФСП») минимальные размеры окладов представлены в таблице 3 к настоящему Положению.

Таблица 3

ПКГ должностей работников физической культуры и спорта второго уровня

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должность | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| 2 квалификационный уровень | Инструктор методист физкультурно-спортивных организаций | 10 749 |

ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должность | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| 1 квалификационный уровень | Делопроизводитель, специалист по безопасности дорожного движения, контролер технического состояния АТС | 4 053 |

ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должность | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| 1 квалификационный уровень | Администратор, техник-лаборант | 4 498 |
| 2 квалификационный уровень | Старший администратор | 4 943 |
| 4 квалификационный уровень | Механик | 6 854 |

ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должность | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| 4 квалификационный уровень | Ведущий специалист по кадрам, ведущий инженер-энергетик | 7 167 |

ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должность | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| 2 квалификационный уровень | Главный инженер | 10 418 |
| 3 квалификационный уровень | Начальник структурного подразделения | 11 219 |

ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должность | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| 1 квалификационный уровень | Гардеробщик, дворник, контролер-кассир, сторож, вахтер, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию зданий | 3 481 |

ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должность | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| 1 квалификационный уровень | Водитель автомобиля, электромонтер, слесарь-сантехник, плотник | 4 053 |
| 2 квалификационныйуровень | Водитель автомобиля | 4 943 |

ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должность | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| 3 квалификационный уровень | Медицинская сестра | 6 541 |

Должности, не включенные в ПКГ

|  |  |
| --- | --- |
| Должности, не вошедшие в профессиональные квалификационные группы | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| Аппаратчик химической водоочистки | 4 053 |
| Системный администратор | 4 943 |
| Специалист по охране труда I категории | 5 961 |

2.4. В качестве повышающего коэффициента к минимальному должностному окладу тренера-преподавателя и инструктора-методиста, за квалификационную категорию может устанавливаться доплата в следующем размере:

а) высшей квалификационной категории – 25%;

б) первой квалификационной категории – 15%.

2.5. В качестве повышающего коэффициента к минимальному должностному окладу водителям грузовых и легковых автомобилей, автобусов устанавливается выплата за квалификационную категорию в следующих размерах:

- первая квалификационная категория – 0,25;

- вторая квалификационная категория – 0,10.

 2.6. Выплаты компенсационного характера и персональные стимулирующие выплаты работникам всех учреждений устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, без учета его увеличения предусмотренного п. 2.4., 2.5. настоящего Положения.

**3. Выплаты компенсационного характера**

3.1. Порядок установления выплат компенсационного характера, их виды и размеры определяются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, нормативно-правовыми актами Администрации города Шарыпово, содержащими нормы трудового права, и настоящим положением.

3.2. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

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

в) 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).

 3.3. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются работникам учреждений на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений подведомственных Отделу спорта и молодежной политики Администрации города Шарыпово, устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.5. Доплата за работу в ночное время производится в размере 20% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время.

3.6. Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам учреждения на основании статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.7. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.8. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.9. Выплаты за работу в условиях ненормированного рабочего дня водителям легкового автотранспорта и автобусов устанавливается в размере до 25% оклада (должностного оклада) ставки заработной платы работника.

3.10. Выплата работникам физкультурно-спортивных организаций для спортсменов с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья, в том числе с задержкой психического развития, производится всем категориям работников учреждения в размере 20% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

**4. Выплаты стимулирующего характера для работников учреждений молодежной политики (за исключением руководителя учреждения.)**

4.1. Работникам МБУ МЦ «ИМА» устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера (в пределах выделяемых ассигнований):

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

б) выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

в) выплата за качество выполняемых работ;

г) персональные выплаты: за опыт работы; в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда); на увеличение размеров оплаты труда отдельным категориям работников бюджетной сферы Красноярского края;

д) выплаты по итогам работы за год;

е) специальная краевая выплата.

4.2. Размер выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), для конкретного работника учреждения определяется руководителем учреждения.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника учреждения, указанных в настоящем Положении. Решение руководителя учреждения об осуществлении выплат стимулирующего характера оформляется соответствующим приказом.

Специальная краевая выплата исключается при определении критериев оценки результативности и качества труда работника и при расчете балла.

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

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

4.3. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам года.

4.3.1. Общий размер выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; за качество выполняемых работ, осуществляемых конкретному работнику учреждения (далее – «балльные» выплаты), определяется по формуле: ,где:

 – общий абсолютный размер «балльных» выплат, осуществляемых i-му работнику учреждения за истекший месяц (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

 – стоимость 1 балла для определения размера «балльных» выплат (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

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

 – коэффициент, учитывающий осуществление «балльных» выплат i-му работнику учреждения, занятому по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, пропорционально отработанному i-м работником учреждения времени.

 рассчитывается на плановый период в срок до 31 декабря года, предшествующего плановому периоду, и утверждается приказом руководителя учреждения. Пересчет осуществляется в случае внесения изменений в план финансово-хозяйственной деятельности учреждения по показателю выплат «Заработная плата» до окончания месяца, в котором внесены такие изменения.

Под плановым периодом в настоящем пункте понимается финансовый год, а при пересчете – период с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором осуществлено внесение изменений в план финансово-хозяйственной деятельности учреждения по показателю выплат «Заработная плата», до окончания финансового года.

Расчет и пересчет осуществляется по формуле:,где:

 – сумма средств, предназначенных для осуществления выплат стимулирующего характера работникам учреждения, за исключением персональных выплат стимулирующего характера, в плановом периоде (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

– сумма средств, предназначенных для осуществления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения в плановом периоде (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края 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 – за декабрь года, в котором осуществляется расчет;

при пересчете – за месяц, в котором осуществлено внесение изменений в план финансово-хозяйственной деятельности учреждения по показателю выплат «Заработная плата»;

 – количество штатных единиц в соответствии со штатным расписанием учреждения, за исключением руководителя учреждения.

 рассчитывается по формуле: ,где:

 – 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, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

 – 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, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

 – сумма средств на выплату персональных стимулирующих выплат работникам учреждения на плановый период, рассчитанная в соответствии с настоящим положением (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями, за исключением персональных выплат в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда).

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

при расчете – за ноябрь года, в котором осуществляется расчет;

при пересчете – за месяц, предшествующий месяцу, в котором осуществлено внесение изменений в план финансово-хозяйственной деятельности учреждения по показателю выплат «Заработная плата»;

 – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков
по должностям, замещаемым на период отпуска (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями).

 рассчитывается по формуле: ,где:

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

 – количество календарных дней в плановом периоде;

– количество штатных единиц в соответствии со штатным расписанием учреждения.

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

рассчитывается по формуле:

– сумма средств, необходимая в плановом периоде для осуществления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения в максимальном (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

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

при расчете – за декабрь года, в котором осуществляется расчет;

при пересчете – за месяц, в котором осуществлено внесение изменений в план финансово-хозяйственной деятельности учреждения по показателю выплат «Заработная плата».

4.3.2. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы выплачиваются при выполнении показателей (критериев) оценки выполняемых работ в соответствии с таблицей 4 к настоящему Положению.

Стимулирующие выплаты

(за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы) работникам МБУ МЦ «ИМА»

Таблица 4

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Категория работников | Критерии оценки | Периодичность оценки для установления выплат /наименование и значение показателей критерия | Предельное количество баллов |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Методист | **Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** |
| проведение консультаций, мастер-классов для физических лиц, организаций и учреждений. | ежемесячно: оценивается по количеству проведенных консультаций, мастер-классов. | до 3-х консультаций, мастер-классов – 10 баллов;более 3-х консультаций, мастер-классов – 15 баллов. |
| проведение социологических исследований по актуальным вопросам жизни молодежи и молодежной политики и их размещение в методических сборниках, СМИ | ежемесячно: оценивается по факту наличия социологического исследования с выводами (подтверждение: скрин-шот для интернета, ксерокопии для печатных средств массовой информации) | 1 исследование – 10 баллов;более 1 исследования – 15 баллов |
| **Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы** |
| организация участия в конкурсах и мероприятиях различного уровня | ежемесячно: оценивается по численности участников, участвующих в конкурсах, мероприятиях (подтверждение: приказ по учреждению) | количество участников в конкурсе, мероприятии:до 10 чел. – 10 баллов;свыше 10 чел. – 15 баллов |
| **Выплаты за качество выполняемых работ** |
| отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности | ежемесячно: оценивается по отсутствию письменных замечаний | 5 баллов |
| подготовка и размещение информации о проектах и мероприятиях учреждения в интернете, на телевидении, радио и в печатных средствах массовой информации | ежемесячно: оценивается по количеству подготовленных информационных материалов (скрин-шот для интернет материалов, VHS или DVD`для радио и телевидения, ксерокопии для печатных средств массовой информации) | до 2 информационных материалов – 10 баллов;свыше 2 информационных материалов – 15 баллов |
| своевременное и квалифицированное выполнение приказов, распоряжений и поручений руководителя | ежемесячно: оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний | 15 баллов |
| проведение консультаций, мастер-классов для физических лиц, для работников органов по делам молодежи, для организаций и учреждений, занимающихся молодежными проектами | ежемесячно: оценивается по количеству проведенных консультаций, мастер-классов (подтверждение: журнал регистрации) | до 10 консультаций, мастер-классов – 10 балловсвыше 10 консультаций, мастер-классов – 20 баллов |
| Методист (Ресурсного центра поддержки общественных инициатив) | **Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** |
| своевременное предоставление информации по запросам физических и юридических лиц, консультации для клиентов | ежемесячно: оценивается по количеству ответов на запросы и консультации физических и юридических лиц | до 5 консультаций, ответов на запросы – 5 баллов;более 5 консультаций, ответов на запросы – 10 баллов |
| количество подготовленных грантовых проектов в различные фонды (муниципальные, региональные и всероссийские) | ежемесячно: оценивается по наличию зафиксированных грантовых заявок в реестре учреждения | до 5 заявок – 5 баллов;свыше 5 заявок – 10 баллов |
| количество грантовых проектов общественных организаций города Шарыпово одобренных различными грантовыми фондами | ежемесячно: оценивается по количеству зафиксированных одобренных грантовых проектов. | до 2-х проектов- 5 баллов;свыше 2-х проектов – 10 баллов |
| организация семинаров, тренингов для социально ориентированных некоммерческих организаций (СОНКО) и физических лиц | ежемесячно: оценивается по численности участников, участвующих в семинарах, тренингах (подтверждение: приказ по учреждению) | до 20 участников – 5 баллов;свыше 20 участников – 10 баллов |
| **Выплата за интенсивность и высокие результаты работы** |
| организация участия в грантах муниципального образования г.Шарыпово | ежемесячно: оценивается по численности участников, участвующих в грантах | количество участников, участвующих в грантах: до 10 чел. – 5 баллов;свыше 10 чел. – 10 баллов |
| **Выплаты за качество выполняемых работ** |
| отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности | ежемесячно: оценивается по отсутствию письменных замечаний | 5 баллов |
| разработка методических материалов в рамках подготовки проектных заявок на грантовые конкурсы муниципального, регионального и всероссийского уровня | ежемесячно: оценивается по количеству поданных заявок | 1 заявка – 10 баллов;свыше 2 заявок – 15 баллов |
| подготовка и организация грантового конкурса, общественных организаций на территории муниципального образования, сопровождение работы в рамках реализации грантов | ежемесячно: подтверждение: 100% исполнение грантовых заявок и реализация проектов муниципального уровня | 20 баллов |
| своевременное и квалифицированное выполнение приказов, распоряжений и поручений руководителя | ежемесячно: оценивается по отсутствию письменных замечаний со стороны руководителя | 10 баллов |
| Специалист по работе с молодежью | **Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** |
| своевременное предоставление информации по запросам физических и юридических лиц | ежемесячно: оценивается по количеству ответов на запросы | до 3-х запросов - 5 баллов;свыше 3-х запросов – 10 баллов. |
| подготовка и размещение информации о проектах и мероприятиях учреждения в интернете, на телевидении, радио и в печатных средствах массовой информации | ежемесячно: оценивается по количеству подготовленных информационных материалов (подтверждение: скрин-шот для интернет материалов, VHS или DVD для радио и телевидения, ксерокопии для печатных средствах массовой информации) | до 2 информационных материалов – 10 балловсвыше 2 информационных материалов – 15 баллов |
| **Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы** |
| организация участия молодежи в конкурсах и мероприятиях различного уровня | ежемесячно: оценивается по численности участников, участвующих в конкурсах, мероприятиях (подтверждение: приказ по учреждению) | количество участников в конкурсе, мероприятии:до 10 чел. – 10 баллов;свыше 10 чел. – 15 баллов |
| **Выплаты за качество выполняемых работ** |
| отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности | ежемесячно: оценивается по отсутствию письменных замечаний | 5 баллов |
| осуществление консультационной помощи молодежи по всему спектру вопросов жизнедеятельности | ежемесячно:подтверждение: количество предоставляемых запросов и консультаций(оценивается по журналу регистрации) | количество получателей информационных услугдо 30 человек - 5 балловсвыше 30 человек – 20 баллов |
| наличие материалов в печатных изданиях, телевизионных сюжетов о проведенных мероприятиях | ежемесячно: (подтверждение скрин-шот для интернет материалов, ксерокопии для печатных средствах массовой информации) | телевизионный сюжет – 5 баллов;материал в средствах массовой информации – 10 баллов |
| привлечение категории СОП и ТЖС в действующие штабы ФП молодежного центра | ежемесячно: оценивается по количеству привлеченных людей | до 5 чел. – 5 баллов;более 5 чел. – 15 баллов. |
| организация работы по привлечению подростков в штабах флагманских программ молодежной политики | ежемесячно: оценивается от количества привлеченных людей | до 5 чел. – 5 баллов;более 5 чел. – 10 баллов. |
| Заведующий хозяйством | **Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** |
| обеспечение содержания в исправном состоянии систем электроснабжения, водоснабжения, пожарно-охранной сигнализации, обеспечение их безаварийной и экономичной работы | ежемесячно: бесперебойная работа технических систем 100% | 10 баллов |
| обеспечение сохранности вверенного имущества, содержание его в исправном состоянии | ежемесячно: оценивается по отсутствию фактов порчи вверенного имущества | 10 баллов |
| **Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы** |
| оперативное реагирование и высокое качество выполнения текущих работ и дополнительных разовых поручений | ежемесячно: выполнение срочных, непредвиденных и особо важных работ, отдельных дополнительных поручений в срок и в полном объеме 100 % | 10 баллов |
| **Выплаты за качество выполняемых работ** |
| отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника | ежемесячно: оценивается по отсутствию письменных замечаний | 5 баллов |
| ресурсосбережение при выполнении работ, рациональное расходование материалов | ежемесячно: отсутствие недостач и неустановленного оборудования | 5 баллов |
| Уборщик служебных помещений | **Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** |
| содержание территории учреждения в соответствии с санитарными нормами | ежемесячно: оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний | 10 баллов |
| обеспечение сохранности материальных ценностей | ежемесячно: оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний | 5 баллов |
| **Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы** |
| оперативное реагирование и высокое качество выполнения текущих работ и дополнительных разовых поручений | ежемесячно: выполнение срочных, непредвиденных и особо важных работ, отдельных дополнительных поручений в срок и в полном объеме 100 % | 10 баллов |
| **Выплаты за качество выполняемых работ** |
| отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника | ежемесячно: оценивается по отсутствию письменных замечаний | 5 баллов |
| соблюдение качества выполняемых работ в части выполнения возложенных функциональных обязанностей | ежемесячно: оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний | 10 баллов |
| Сторож | **Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** |
| обеспечение сохранности материальных ценностей | ежемесячно: оценивается по факту отсутствия случаев краж, порчи имущества | 10 баллов |
| обеспечениеобщественного порядка | ежемесячно: оценивается по факту отсутствия/ предотвращения нарушения общественного порядка | 10 баллов |
| **Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы** |
| оперативное реагирование и высокое качество выполнения текущих работ и дополнительных разовых поручений | ежемесячно: выполнение срочных, непредвиденных и особо важных работ, отдельных дополнительных поручений в срок и в полном объеме 100 % | 5 баллов |
| **Выплаты за качество выполняемых работ** |
| отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника | ежемесячно: оценивается по отсутствию письменных замечаний | 5 баллов |
| содержание в надлежащем состоянии рабочего места, оборудования | ежемесячно: оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний | 10 баллов |

4.4. Выплаты по итогам работы за год.

4.4.1. 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;

 – коэффициент, учитывающий осуществление выплат по итогам работы за год j-му работнику учреждения, принятому и (или) уволенному в течение календарного года, пропорционально отработанному j-м работником учреждения времени.

рассчитывается по формуле: , где:

 – экономия фонда оплаты труда учреждения по итогам финансового года (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

 – фактическая численность работников учреждения, работавших в календарном году, по итогам работы в котором осуществляется выплата, за исключением руководителя учреждения.

4.4.2. Выплаты по итогам работы за год производятся в пределах фонда оплаты труда с учетом личного вклада работника учреждения в результат деятельности учреждения, оцениваемого в баллах согласно таблице 5 к настоящему Положению.

Выплаты по итогам работы за год работникам учреждения, принятым и (или) уволенным в течение календарного года, производятся за фактически отработанное время.

Критерии оценки результативности и качества труда для определения размеров

выплаты по итогам работы за год работникам МБУ МЦ «ИМА»

 Таблица 5

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Категория работников | Наименование критерия | Наименование и значение (индикатор) показателя | Предельное количество баллов |  |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Методист, методист (Ресурсного центра поддержки общественных инициатив) | успешное и добросовестное исполнение профессиональной деятельности | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | 5 |
| качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | 10 |
| организация участия в конкурсах и мероприятиях различного уровня | факт участия | 10 |
| своевременное и качественное предоставление информации о деятельности учреждения в СМИ и печатных изданиях | наличие информации | 15 |
| Специалист по работе с молодежью | успешное и добросовестное исполнение профессиональной деятельности | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | 5 |
| разработка и реализация новых программ и проектов по деятельности учреждения | наличие программ и проектов | 10 |
| подготовка и размещение информации о мероприятиях и проектах в интернете и СМИ | наличие информации | 10 |
| осуществление и реализация консультационной помощи молодежи | наличие зафиксированных данных о факте применения | 15 |
| Заведующий хозяйством | успешное и добросовестное исполнение профессиональной деятельности | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | 5 |
| соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | 10 |
| обеспечение сохранности материальных ценностей | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | 10 |
| Уборщик служебных помещений, вахтер, сторож | успешное и добросовестное исполнение профессиональной деятельности | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | 5 |
| качество и своевременность выполнения важных и срочных заданий | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | 10 |
| соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | 10 |

4.5. Персональные выплаты.

4.5.1. Размер персональных стимулирующих выплат: за опыт работы исчисляется из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника учреждения без учета иных повышений, доплат, надбавок, выплат.

Персональная выплата за опыт работы устанавливается при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», связанных или необходимых для исполнения профессиональной деятельности по должности служащего и соответствующих профилю учреждения, или награждения нагрудным знаком «Почетный работник в сфере молодежной политики Российской Федерации».

Указанные выплаты устанавливаются в размерах, указанных в таблице 6 к настоящему Положению.

Персональная выплата за опыт работы в занимаемой должности

для работников МБУ МЦ «ИМА»

Таблица 6

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | № п/п | Виды персональных выплат | Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)**\*** |  |
|  | **Опыт работы в занимаемой должности\*\*** |  |
| **1** | **От 1 года до 5 лет** | **10%** |
|  | при наличии:**\*\*\*** |  |
| 1.1. | Почетное звание, начинающий со слов «Заслуженный» | 5% |
| 1.2. | Награждение нагрудным знаком «Почетный работник в сфере молодежной политики РФ» | 10% |
|  | **Опыт работы в занимаемой должности\*\*** |  |
| **2** | **от 5 лет до 10 лет** | **15%** |
|  | при наличии**\*\*\*** |  |
| 2.1. | Почетное звание, начинающий со слов «Заслуженный» | 10% |
| 2.2. | Награждение нагрудным знаком «Почетный работник в сфере молодежной политики РФ» | 15% |
|  | **Опыт работы в занимаемой должности\*\*** |  |
| **3** | **от 10 лет до 15 лет** | **20%** |
|  | при наличии**\*\*\*** |  |
| 3.1. | Почетное звание, начинающий со слов «Заслуженный» | 15% |
| 3.2. | Награждение нагрудным знаком «Почетный работник в сфере молодежной политики РФ» | 20% |
|  |  | **Опыт работы в занимаемой должности\*\*** |  |  |
|  | **4** | **от 15 лет и более** | **30%** |  |
|  |  | при наличии**\*\*\*** |  |  |
|  | 4.1. | Почетное звание, начинающий со слов «Заслуженный» | 20% |  |
|  | 4.2. | Награждение нагрудным знаком «Почетный работник в сфере молодежной политики РФ» | 30% |  |

<\*> Расчет персональных стимулирующих выплат производится от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

<\*\*> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и наличие нагрудного знака суммируются.

<\*\*\*>Производится при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или профилю деятельности учреждения.

4.5.2. Персональная выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производится 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 (минимального размера оплаты труда) в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), 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 (минимального размера оплаты труда), исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, предоставляется региональная выплата.

Для целей расчета региональной выплаты размер заработной платы составляет 35904 рубля, (Закон Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений»).

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, исчисленного пропорционально отработанному времени, устанавливается региональная выплата, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

При расчете региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (в случае ее осуществления).

Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.5.3. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда работника Учреждения.

Работникам Учреждения по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата. Максимальный размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет 6200 рублей.

Работникам Учреждения по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному времени.

На специальную краевую выплату начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями.

В месяце, в котором начисления производятся исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваются за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, размер специальной краевой выплаты работнику Учреждения в 2025 году увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле:

СКВув = Отп x Кув - Отп, (1)

где:

СКВув - размер увеличения специальной краевой выплаты, рассчитанный с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями;

Отп - размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;

Кув - коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае когда при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2025 года, Кув определяется по формуле:

Кув = (Зпф1 + ((СКВ2025 - СКВ2024) x Кмес x Крк) +

+ Зпф2) / (Зпф1 + Зпф2), (2)

где:

Зпф1 - фактически начисленная заработная плата, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2025 года;

Зпф2 - фактически начисленная заработная плата, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2025 года;

СКВ2024 - размер специальной краевой выплаты с 1 января 2024 года;

СКВ2025 - размер специальной краевой выплаты с 1 января 2025 года;

Кмес - количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2025 года;

Крк - районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями.

|  |
| --- |
|  |

**5. Выплаты стимулирующего характера для работников спортивных школ (за исключением руководителя учреждения и его заместителей).**

5.1. Работникам МБУ ДО «Спортивная школа г. Шарыпово» и МБУ ДО «СШОР» г. Шарыпово устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера (в пределах выделяемых ассигнований):

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

б) выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

в) выплата за качество выполняемых работ;

г) персональные выплаты: за опыт работы, за сложность, напряженность и особый режим работы; в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда); на увеличение размеров оплаты труда отдельным категориям работников бюджетной сферы Красноярского края;

д) выплаты по итогам работы за месяц, за год;

е) специальная краевая выплата.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника учреждения, указанных в приложениях к настоящему положению и коллективному соглашению, а в случаях, указанных муниципальными нормативными актами – без учета указанных критериев.

Решение руководителя учреждения об осуществлении выплат стимулирующего характера оформляется соответствующим приказом.

Специальная краевая выплата исключается при определении критериев оценки результативности и качества труда работника и при расчете балла.

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

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

5.2. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы за год.

5.2.1. Общий абсолютный размер выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за качество выполняемых работ, по итогам работы
за месяц, осуществляемых конкретному работнику учреждения
(далее – «балльные» выплаты), определяется по формуле: ,где:

 – общий абсолютный размер «балльных» выплат, осуществляемых
i-му работнику учреждения за истекший месяц (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы
в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

 – стоимость 1 балла для определения размера «балльных» выплат (без учета районного коэффициента, процентной надбавки
к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера
и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края
с особыми климатическими условиями);

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

 – коэффициент, учитывающий осуществление «балльных» выплат
i-му работнику учреждения, занятому по совместительству, а также
на условиях неполного рабочего времени, пропорционально отработанному i-м работником учреждения времени.

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

Пересчет осуществляется в случаях:

а) внесения изменений в план финансово-хозяйственной деятельности автономного или бюджетного учреждения по показателю выплат «Заработная плата» до окончания месяца, в котором внесены такие изменения;

б) превышения суммы фактически начисленных выплат за сложность более чем на 15 процентов расчётной величины (указывается ниже).

Под плановым периодом в настоящем пункте понимается финансовый год, а при пересчете – период с первого числа месяца, следующего
за месяцем, в котором осуществлено внесение изменений в план финансово-хозяйственной деятельности бюджетного учреждения по показателю выплат «Заработная плата». Расчет и пересчет осуществляется по формуле:

,где:

 – сумма средств, предназначенных для осуществления выплат стимулирующего характера работникам учреждения, за исключением персональных выплат стимулирующего характера, в плановом периоде
(без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

– сумма средств, предназначенных для осуществления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения и его заместителям в плановом периоде (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

 – максимально возможное количество баллов за плановый период по результатам оценки i-го работника учреждения по выплатам за качество выполняемых работ и выплатам за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, рассчитанное в соответствии с настоящим положением;

 – количество штатных единиц в соответствии со штатным расписанием учреждения, за исключением руководителя учреждения и его заместителей;

 – количество месяцев в плановом периоде.

 рассчитывается по формуле: ,где:

 – сумма средств, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения 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, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

 – 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, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

 – сумма средств на выплату персональных стимулирующих выплат работникам учреждения на плановый период, рассчитанная в соответствии с настоящим положением (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями, за исключением персональных выплат в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда).

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

при расчете – за декабрь года, в котором осуществляется расчет;

при пересчете – за месяц, в котором осуществлено внесение изменений в план финансово-хозяйственной деятельности по показателю выплат «Заработная плата».

В случае, если сумма фактически начисленных выплаты за сложность
в текущем месяце превысит более чем на 15 процентов расчетную величину, производится перерасчет расчёт в соответствии с правилами, указанными в настоящем пункте. При этом под расчётной величиной понимается:

в случае, если ранее перерасчёт не производился – сумма фактически начисленных выплат за сложность за декабрь истекшего года (года, в котором произведён расчёт );

в случае, если пересчёт производился в связи с внесением изменений
в план финансово-хозяйственной деятельности бюджетного по показателю выплат «Заработная плата», – сумма фактически начисленных выплат за сложность за месяц, в котором осуществлено внесение соответствующих изменений (месяц, в котором произведён перерасчёт );

в случае, если пересчёт производился в связи с превышением суммы фактически начисленных выплаты за сложность в текущем месяце превысит более чем на 15 процентов расчетной величины, – месяц, в котором произошло такое превышение (месяц, в котором произведён перерасчёт ).

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

при расчете – за ноябрь года, в котором осуществляется расчет;

при пересчете – за месяц, предшествующий месяцу, в котором осуществлено внесение изменений в план финансово-хозяйственной деятельности учреждения по показателю выплат «Заработная плата», а в случае если ранее пересчёт производился в связи с превышением суммы фактически начисленных выплаты за сложность в текущем месяце более чем на 15 процентов расчетной величины – то за месяц, в котором произошло такое превышение (месяц, в котором произведён перерасчёт ).

 – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков
по должностям, замещаемым на период отпуска (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы
в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями).

 рассчитывается по формуле: ,где:

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

 – количество календарных дней в плановом периоде;

– количество штатных единиц в соответствии со штатным расписанием учреждения.

В случае, если расчёт осуществляется в целях пересчета , 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, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края 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, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

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

5.2.2. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы выплачиваются при выполнении показателей (критериев) оценки выполняемых работ в соответствии с таблицей 7 к настоящему Положению.

Стимулирующие выплаты

(за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы) работникам МБУ ДО "СШОР" г. Шарыпово и МБУ ДО «Спортивная школа г. Шарыпово

 Таблица 7

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Категория работников | Наименование критерии оценки | Периодичность оценки для установления выплат/наименование и значение показателя критерия | Предельное количество баллов |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Инструктор-методист | **Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** |
| ведение профессиональной документации | ежемесячно: полнота и соответствие нормативной регламентирующей документации (планы, календарный план спортивно-массовых мероприятий и т. д. и своевременная их подготовка) 100% | до 3 баллов |
| организация и выполнение планов работы, выполнение поручений руководителя | ежемесячно: выполнение планов, поручений на 100% | 1 балл |
| методическое сопровождение процесса разработки, внедрение, сопровождение в реализации дополнительных образовательных программ спортивной подготовки, новых методов и технологий | ежемесячно:-наличие у тренеров-преподавателей оформленных программ, технологий, планов, методов 1 и более;- разработанная программа 1 и более;-выполнение учебного плана программы, выполнение программы деятельности на 100% | до 4 балловдо 5 балловдо 5 баллов |
| работа по профориентации обучающихся | ежегодно: количество поступивших в заведения спортивной направленности за 1 обучающегося |  до 5 баллов |
| непрерывное образование и самообразование | ежемесячно: количество документов, подтверждающих участие в образовательных программах, мероприятиях - семинар, курсах и т.д. | 1 документ – до 3 балловболее 1 - до 5 баллов |
| методическое обеспечение учебно-тренировочного процесса | ежемесячно: разработка необходимой рабочей документации (положений о конкурсах, соревнованиях, диагностического инструментария и аналитических материалов) и т.д. | до 5 баллов |
| **Выплата за интенсивность и высокие результаты работы** |
| качество спортивной подготовки | ежемесячно: количество обучающихся получивших спортивный разряд | до 5 баллов |
| предъявление достижений на соревнованиях и конкурсных мероприятиях различного уровня | ежемесячно: количество предъявленных участвующими наград занявших призовые места на соревнованиях межмуниципального, краевого, межрегионального и федерального уровней | до 5 баллов |
| осуществление дополнительных видов работ | ежемесячно: участие в отраслевых и межотраслевых методических и экспертных советах, проектных командах и др. | до 5 баллов |
| **Выплата за качество выполняемых работ** |
| отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности | ежемесячно: отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника со стороны руководителя | 1 балл |
| выполнение плана методической работы | ежемесячно: доля выполненных работ 100% | до 5 баллов |
| участие в проектной деятельности | ежеквартально:- участие- получение гранта | до 4 балловдо 10 баллов |
| описание тренерского-преподавательского опыта | ежемесячно: оценивается по количеству подготовленных информационных материалов (скрин-шот для интернет материалов, VHS или DVD`для радио и телевидения, ксерокопии для печатных СМИ) | 1 материал – до 3 баллов, свыше 1 до 5 баллов |
| организация повышения профессионального мастерства тренеров-преподавателей | ежемесячно:- проведение мастер-классов для тренеров-преподавателей- участие в профессиональных конкурсах- методическое сопровождение аттестации на квалификационную категорию: высшую, первую | 1 мастер-класс – 3 балласвыше 1 мастер класса – 5 балловучастие - 3 баллапризовое место -4 баллапобеда -5 баллов1до 5 баллов |
| предъявление результатов деятельности тренеров-преподавателей на педагогических, методических советах, семинарах | ежемесячно: количество выступлений на педагогических, методических мероприятиях | 1 выступление – 3 балласвыше 1 выступления –5 баллов |
| результативность освоения содержания программы обучающимися | ежемесячно: средний процент освоения содержания программы обучающимися (по результатам промежуточной аттестации) | до 5 баллов |
| Тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре | **Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** |
| ведение профессиональной документации | ежемесячно: полнота и соответствие нормативной регламентирующей документации (планы, календарный план спортивно-массовых мероприятий и т. д. и своевременная их подготовка) 100% | до 3 баллов |
| организация и выполнение планов работы, выполнение поручений руководителя | ежемесячно: выполнение планов, поручений на 100% | 1 балл |
| методическое сопровождение процесса разработки и сопровождение реализации дополнительных образовательных программ спортивной подготовки | ежемесячно:-наличие оформленных программ, технологий, планов, методов 1 и более;- разработанная программа 1 и более;-выполнение учебного плана программы, выполнение программы деятельности на 100% | до 4 балловдо 5 балловдо 5 баллов |
| обеспечение методического уровня индивидуальной программы реабилитации инвалидов | ежемесячно: разработка и реализация специализированных программ по работе с детьми с ограниченными возможностями здоровья ОВЗ | 1 программа – 3 балласвыше 1 программы – 5 баллов |
| непрерывное образование и самообразование | ежемесячно: количество документов, подтверждающих участие в образовательных программах, мероприятиях - семинар, курсах и т.д. | до 2-х подтверждающий документов - 3 баллаболее 2-х подтверждающих документов -5 баллов |
| методическое обеспечение учебно-тренировочного процесса | ежемесячно: разработка необходимой рабочей документации (положений о конкурсах, соревнованиях, диагностического инструментария и аналитических материалов) и т.д. | до 5 баллов |
| **Выплата за интенсивность и высокие результаты работы** |
| предъявление достижений на соревнованиях и конкурсных мероприятиях различного уровня | ежемесячно: количество предъявленных участвующими наград занявших призовые места на соревнованиях межмуниципального, краевого, межрегионального и федерального уровней | количество предъявленных наград1 место – 5 баллов2 место – 4 балла3 место – 3 балла |
| осуществление дополнительных видов работ | ежемесячно: участие в отраслевых и межотраслевых методических и экспертных советах, проектных командах | до 5 баллов |
| **Выплата за качество выполняемых работ** |
| отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности | ежемесячно: отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника со стороны руководителя | до 5 баллов |
| выполнение плана методической работы | ежемесячно: доля выполненных работ 100% | до 5 баллов |
| сохранность контингента обучающихся | ежемесячно: стабильность количественного состава в учебном году | до 3 баллов |
| описание тренерско-преподавательского опыта | ежемесячно: оценивается по количеству подготовленных информационных материалов (скрин-шот для интернет материалов, VHS или DVD`для радио и телевидения, ксерокопии для печатных СМИ) | до 2 информационных материалов – 3 балласвыше 2 информационных материалов – 5 баллов |
| результативность освоения содержания программы обучающимися | ежемесячно: средний процент освоения содержания программы обучающимися (по результатам промежуточной аттестации) | до 5 баллов |
| Тренер-преподаватель | **Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** |
| ведение профессиональной документации | ежемесячно: полнота и соответствие нормативной регламентирующей документации (планы, календарный план спортивно-массовых мероприятий и т. д. и своевременная их подготовка) 100% | до 5 баллов |
| участие в разработке программ по видам спорта | ежемесячно: степень участия,факт внедрения в практику | до 5 баллов |
| обеспечение методического уровня организации процесса спортивной подготовки | ежемесячно:- разработка методического комплекта, обеспечивающего реализацию спортивных программ и тренировочных мероприятий;- наличие материалов по распространению опыта: публикаций (статей), методических пособий;публикаций в СМИ, о работе или размещение материалов самого тренера-преподавателя на сайте;- реализация специализированных программ (модулей) по работе с детьми с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), с особыми потребностями (ОП) | до 5 балловдо 7 балловдо 10 баллов |
| ведение профессиональной значимой деятельности | ежемесячно:- руководство объединениями тренеров-преподавателей (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями) на уровне учреждений;- участие в работе аттестационной комиссии, экспертной комиссии, психологическом консилиуме учреждения, наставническая работа на уровне учреждений | до 5 балловдо 5 баллов |
| **Выплата за интенсивность и высокие результаты работы** |
| выполнение программ спортивной подготовки | ежеквартально: количество обучающихся успешно сдавших нормативы:до 70 %70-80 %80-100% | 3 балла5 баллов7 баллов |
| качество спортивной подготовки | ежемесячно: количество обучающихся, получивших спортивный разряд30% от группы30-50 %50-70 %70-100 % | 3 балла5 балла7 балла10 балла |
| предъявление достижений на соревнованиях и конкурсных мероприятиях различного уровня | ежемесячно:до 50 % стали призерами и победителями от участников в соревнованиях50-100 % | 2 балла4 балла |
| осуществление дополнительных видов работ | ежемесячно: участие в отраслевых и межотраслевых методических и экспертных советах, проектных командах и др. | до 5 баллов |
| **Выплата за качество выполняемых работ** |
| отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности | ежемесячно: отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций, а также отсутствие замечаний к деятельности сотрудника со стороны руководителя | до 2 баллов |
| эффективность организации спортивной подготовки | ежемесячно:- участие спортсменов в соревнованиях различного уровня30-50% от группы50-70% от группы- обучающихся, выполнившие контрольно-переводные нормативы 90-100%- за каждого обучающегося, получившего спортивные разряды и звания (по факту присвоения - приказам)I разряд,КМС,МС,МСМК,ЗМС-включение обучающихся в составы спортивных сборных команд (за каждого обучающегося с подтверждающим приказом)спортивная сборная команда- Красноярского края- Российской Федерации | 2 балла4 балла2 балла2 балла4 балла10 баллов15 баллов20 баллов3 баллов6 баллов |
| сохранность контингента обучающихся | ежеквартально: стабильность количественного состава в учебном году:80-90%90-100% | 3 балла5 баллов |
| участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных со спортивной подготовкой, тренировочными мероприятиями | по факту выполнения: разработка и реализация проектов и программ | до 5 баллов |
| организация повышения профессионального мастерства тренеров-преподавателей | ежемесячно (по факту участия):- проведение мастер-классов- участие в профессиональных конкурсах-победа-призовое место-участие- выступление на научно-практическом мероприятии- оформленное выступление в форме статьи, презентации | до 5 баллов5 баллов3 балла2 балладо 5 балловдо 5 баллов |
| высокий уровень мастерства при организации учебно- тренировочного процесса | ежемесячно:- освоение информационных технологий и применение их в практике работы (использование компьютерных программ, интернет-технологий);- освоение индивидуально-ориентированных технологий наличие индивидуальной программы, плана;- применение здоровье сберегающих технологий отсутствие случаев травматизма | до 5 балловдо 8 балловдо 8 баллов |
| Врач, медицинская сестра | **Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** |
| обеспечение текущего медицинского наблюдения за обучающимися во время занятий | ежемесячно: выполнение плана работы 100% | до 3 баллов |
| обеспечение текущего медицинского наблюдения за спортсменами во время проведения соревнований, спортивных мероприятий | ежемесячно: выполнение плана работы 100% | до 5 баллов |
| выполнение программы медико-биологического сопровождения спортсменов | ежемесячно: реализация мероприятий100% | до 2 баллов |
| проведение санитарно-просветительной работы | ежемесячно:- выступления и(или) публикации в СМИ (1 шт.);- лекция, беседа (1 шт.);- санбюллетень (1 шт.) | до 2 баллов |
| соблюдение правил охраны труда и противопожарной безопасности, санэпидрежима | ежемесячно: отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника со стороны руководителя | 1 балл |
| взаимодействие с учреждениями здравоохранения | ежемесячно: проведение плановой диспансеризации и медицинских осмотров обучающихся | до 2 баллов |
| **Выплата за интенсивность и высокие результаты работы** |
| оперативное реагирование и высокое качество выполнения отдельных дополнительных поручений | ежемесячно: выполнение срочных, непредвиденных и особо важных работ, отдельных дополнительных поручений в срок и в полном объеме 100% | до 5 баллов |
| **Выплата за качество выполняемых работ** |
| отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности | ежемесячно: отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника со стороны руководителя | до 3 баллов |
| проведение профилактических мероприятий по предупреждению заболеваний | ежемесячно: количество проведенных профилактических мероприятий | до 5 баллов |
| инициатива и творческий подход к выполнению работы | ежемесячно:- внесение предложений по повышению качества спортивной подготовки;-предложение по эффективной организации учебно-тренировочного процесса;- проведение мероприятий с обучающимися о профилактике травматизма и применению допинга | 1 балл1 – 1балл свыше 2 – 2 балла1 – 1балл свыше 2 – 2 балла |
| Делопроизводитель секретарь, инспектор по кадрам | **Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** |
| организация надлежащего хранения документов | ежемесячно: отсутствие обоснованных зафиксированных | до 3 баллов |
| образцовое состояние документооборота, ведение информационной системы мониторинга персональных данных | ежемесячно: отсутствие замечаний по документообеспечению | до 3 баллов |
| своевременная сдача установленной отчетности | ежемесячно: отсутствие нарушение сроков | до 3 баллов |
| **Выплата за интенсивность и высокие результаты работы** |
| оперативность выполняемой работы | ежемесячно: оформление документов в установленный срок | до 5 баллов |
| выполнение дополнительной нагрузки, не входящей в обязанности по своей должности | ежемесячно: выполнение срочных, непредвиденных и особо важных работ, отдельных дополнительных поручений в срок и в полном объеме 100% | до 5 баллов |
| **Выплата за качество выполняемых работ** |
| отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности | ежемесячно: отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника со стороны руководителя, поступивших жалоб | 1 балл |
| качество и достоверность предоставляемой отчетной и иной документации | ежемесячно: отсутствие замечаний по ведению документации, своевременное доведение документации до исполнителя | до 3 баллов |
| использование информационных технологий в ведении учета и создании базы данных сетевых показателей, архивном учете и делопроизводстве | ежемесячно:информационная справка | до 3 баллов |
| взаимодействие по документообеспечению с другими ведомствами | ежемесячно: отсутствие зафиксированных замечаний от других ведомств | до 3 баллов |
| Педагог-психолог | **Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** |
| сопровождение обучающихся в учебно-тренировочном процессе | Ежемесячно (по факту и наличию подтверждающих документов):- проведение профилактических мероприятий для родителей и обучающихся;- психологическая подготовка спортсмена к соревнованиям;- консультирование обучающихся и их родителей по индивидуальным вопросам и вопросам, относящимся к спортивной деятельности;- взаимодействие с внешними психологическими и социальными службами (наличие планов, протоколов) | 1 баллдо 3 человек – 1 баллсвыше 3 человек – 3 балла1 балл |
| методическое обеспечение учебно-тренировочного процесса | ежемесячно (наличие подтверждающих документов):-подготовка методических материалов для проведения психодиагностики и психокоррекции;- обработка результатов психодиагностики, её результатов, оформление заключений и разработка психологических рекомендаций.- организация работы с тренерско-преподавательским составом (консультации, тренинги). | до 3 балловдо 3 балловдо 3 баллов |
| повышение квалификации | ежемесячно: количество документов, подтверждающих участие в образовательных программах, мероприятиях - семинар, конференция, курсах и т.д. | 1-2 – 1 балл2 и более – 2 балла |
| **Выплата за интенсивность и высокие результаты работы** |
| оперативное реагирование и высокое качество выполнения отдельных дополнительных поручений | ежемесячно: выполнение срочных, непредвиденных и особо важных работ, отдельных дополнительных поручений в срок и в полном объеме 100% | до 5 баллов |
| **Выплата за качество выполняемых работ** |
| отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности | ежемесячно: отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника со стороны руководителя, участников учебно- тренировочного процесса | до 3 баллов |
| выполнение плана работы | ежемесячно: выполнение плана 100% | 1 балл |
| разработка методических материалов | ежемесячно: наличие собственных методических материалов | до 3 баллов |
| высокий уровень мастерства | ежемесячно: - организация психологического сопровождения обучающихся- оказание помощи тренеру-преподавателю-выступление на родительских собраниях и др. | до 5 баллов |
| Заведующий хозяйством | **Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** |
| обеспечение надлежащего хранения и использования материальных ценностей | ежемесячно: отсутствие обоснованно зафиксированных замечаний по утрате и порче имущества | до 3 баллов |
| систематизация учета инвентаря и оборудования | ежемесячно: отсутствие по факту зафиксированных в обоснованных замечаний | до 3 баллов |
| соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил по охране труда, правил техники безопасности; пожарной безопасности | ежемесячно: отсутствие замечаний администрации учреждения, предписаний контролирующих или надзирающих органов, аварий | до 2 баллов |
| обеспечение содержания в исправном состоянии систем электроснабжения, пожарно-охранной сигнализации, обеспечение их безаварийной и экономичной работы | ежемесячно: бесперебойная работа технических систем100% | до 5 баллов |
| обеспечение сохранности материальных ценностей | ежемесячно: отсутствие обоснованно зафиксированных замечаний по утрате и порче имущества | до 3 баллов |
| своевременная подготовкаинвентаря на списание | Ежемесячно: отсутствие обоснованно зафиксированных замечаний | до 3 баллов |
| **Выплата за интенсивность и высокие результаты работы** |
| выполнение проводимых работ в короткие сроки | ежемесячно: оперативное выполнение 100% | до 2 баллов |
| оперативное реагирование и высокое качество выполнения отдельных дополнительных поручений | ежемесячно: выполнение срочных, непредвиденных и особо важных работ, отдельных дополнительных поручений в срок и в полном объеме 100% | до 3 баллов |
| **Выплата за качество выполняемых работ** |
| отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности | ежемесячно: отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника со стороны руководителя и других работников | до 3 баллов |
| обеспечение сохранности имущества и его учет | ежемесячно: отсутствие зафиксированных замечаний по утрате и порче имущества | 1 балл |
| ресурсосбережение при выполнении работ, рациональное расходование материалов | ежемесячно: экономия материальных средств, своевременное проведение инвентаризации, отсутствие недостач и неустановленного оборудования | до 5 баллов |
| выполнение планов работы школы в части готовности спортивного сооружения к учебно-тренировочному и соревновательному процессам | ежемесячно: выполнение плана на 100% | до 2 баллов |

|  |  |
| --- | --- |
| Водитель автомобиля | **Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** |
| обеспечение безопасности перевозки людей, отсутствие ДТП, отсутствие нарушений ПДД | ежемесячно: оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний | 20 баллов |
| соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда | ежемесячно: оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний | 20 баллов |
| **Выплата за интенсивность и высокие результаты** |
| оперативное реагирование и высокое качество выполнения текущих работ и дополнительных разовых поручений (не входящей в обязанности по своей должности) | ежемесячно: выполнение срочных, непредвиденных и особо важных работ, отдельных дополнительных поручений в срок и в полном объеме 100% | 20 баллов |
| **Выплата за качество выполняемых работ** |
| отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника | ежемесячно: оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний | 10 баллов |
| обеспечение безаварийной эксплуатации автомобильного транспортного средства | ежемесячно: отсутствие зафиксированных случаев ДТП | 10 баллов |
| содержание в чистоте и надлежащем состоянии рабочего места, транспортного средства, оборудования, приспособлений | ежемесячно: оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний | 10 баллов |
| качество и достоверность предоставляемой отчетной и иной документации | ежемесячно: отсутствие замечаний по ведению документации | 10 баллов |

5.3. Выплаты по итогам работы за месяц, за год.

5.3.1. Выплата по итогам работы за месяц производится в пределах размера фонда оплаты труда 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.

Количество баллов, учитываемых в целях осуществления выплаты по итогам работы за месяц, составляет 300 баллов для всех работников учреждения, выполнивших задания особой важности и сложности. Баллы распределяются пропорционально между такими работниками.

5.3.2. 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;

 – коэффициент, учитывающий осуществление выплат по итогам работы за год j-му работнику учреждения, принятому и (или) уволенному
в течение календарного года, пропорционально отработанному
j-м работником учреждения времени.

рассчитывается по формуле: ,где:

 – экономия фонда оплаты труда учреждения по итогам финансового года (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

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

5.3.2. Выплаты по итогам работы за год производятся в пределах размера фонда оплаты труда с учетом личного вклада работника учреждения в результат деятельности учреждения, оцениваемого в баллах согласно таблице 8 к настоящему Положению.

Выплаты по итогам работы за год работникам учреждения, принятым и (или) уволенным в течение календарного года, производятся за фактически отработанное время, в срок до 15 декабря текущего года.

Критерии оценки результативности и качества труда для определения размеров выплаты по итогам работы за год работникам МБУ ДО "СШОР" г. Шарыпово и МБУ ДО «Спортивная школа г. Шарыпово»

Таблица 8

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Категория работников | Наименование критерия | Наименование и значение (индикатор) показателя | Предельное количество баллов |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Тренер-преподаватель, инструктор- методист, тренер-преподаватель по АФК,педагог-психолог | успешное и добросовестное исполнение профессиональной деятельности | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | 10 |
| качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | 10 |
| качественная подготовка и своевременная сдача отчетности | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | 10 |
| призовые места (с 1 по 3) в межмуниципальных, краевых или всероссийских смотрах-конкурсах | факт выполнения | 10 |
| своевременное и качественное исполнение и предоставление запрашиваемой у учреждения информации | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | 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 |
| участие в реализации национальных проектов, государственных программах РФ и Красноярского края | факт участия в оцениваемом году в реализации национальных проектов, государственных программах РФ и Красноярского края | 10 |
| Заведующий хозяйством | успешное и добросовестное исполнение профессиональной деятельности | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | 10 |
| создание благоприятных условий организации учебно-тренировочного процесса | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | 10 |
| контроль за соблюдением требований и стандартов при выполнении работ и оказании услуг | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | 10 |
| качественная подготовка и своевременная сдача отчетности | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | 10 |
| своевременное и качественное исполнение и предоставление запрашиваемой у учреждения информации | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | 10 |
| Делопроизводитель, секретарь, инспектор по кадрам | успешное и добросовестное исполнение профессиональной деятельности | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | 10 |
| качественное юридическое сопровождение документации учреждения | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | 10 |
| своевременное и качественное исполнение и предоставление запрашиваемой у учреждения информации | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | 10 |
| качественная подготовка и своевременная сдача отчетности | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | 10 |
| Врач, медицинская сестра | успешное и добросовестное исполнение профессиональной деятельности | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | 10 |
| качественная подготовка и своевременная сдача отчетности | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | 10 |
| своевременное и качественное исполнение и предоставление запрашиваемой у учреждения информации | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | 10 |
| подготовка и внедрение рациональных предложений по совершенствованию медико-биологическое сопровождения обучающихся, спортсменов | наличие зафиксированных данных о факте применения | 10 |
| использование эффективных методов при организации профилактических мероприятий с обучающимися, спортсменами | наличие зафиксированных данных о факте применения | 10 |
| внедрение современных методик проведения спортивного отбора на этапах спортивной подготовки | наличие зафиксированных данных о факте применения | 10 |
| Водитель автомобиля | успешное и добросовестное исполнение профессиональной деятельности | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | 10 |
| соблюдение регламентов, стандартов, технологий, требований при выполнении работ, оказании услуг | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | 10 |
| обеспечение безопасности перевозки людей, отсутствие ДТП, нарушений ПДД | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | 10 |
| качественная подготовка и своевременная сдача отчетности | отсутствие обоснованных зафиксированныхзамечаний | 10 |

 5.4. Персональные выплаты.

5.4.1. Размер персональных стимулирующих выплат: за опыт работы исчисляется из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника учреждения без учета иных повышений, доплат, надбавок, выплат. Персональная выплата за опыт работы работникам учреждений производится при условии наличия:

а) почетного звания, связанного или необходимого для исполнения профессиональной деятельности по должности служащего и соответствующих профилю учреждения;

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

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 и предоставляется на основании заявления работника учреждения, к которому прилагаются документы, подтверждающие основание установления соответствующих персональных выплат.

Персональная выплата за опыт работы устанавливается в размерах, указанных в таблице 9 к настоящему Положению.

Персональная выплата за опыт работы в занимаемой должности для работников

МБУ ДО «Спортивная школа г. Шарыпово», МБУ ДО «СШОР» г. Шарыпово

Таблица 9

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | № п/п | Виды персональных выплат | Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)**\*** |  |
|  | **Опыт работы в занимаемой должности\*\*** |  |
| **1** | **От 1 года до 5 лет** | **10%** |
|  | при наличии:**\*\*\*** |  |
| 1.1. | Награждение нагрудным знаком «Почетный работник в сфере физической культуры и спорта», «Отличник физической культуры и спорта» | 10% |
| 1.2. | Почетное звание, начинающий со слов «Заслуженный» | 15% |
|  | **Опыт работы в занимаемой должности\*\*** |  |
| **2** | **от 5 лет до 10 лет** | **15%** |
|  | при наличии**\*\*\*** |  |
| 2.1. | Награждение нагрудным знаком «Почетный работник в сфере физической культуры и спорта», «Отличник физической культуры и спорта» | 15% |
| 2.2. | Почетное звание, начинающий со слов «Заслуженный» | 20% |
|  | **Опыт работы в занимаемой должности\*\*** |  |
| **3** | **от 10 лет до 15 лет** | **20%** |
|  | при наличии**\*\*\*** |  |
| 3.1. | Награждение нагрудным знаком «Почетный работник в сфере физической культуры и спорта», «Отличник физической культуры и спорта» | 20% |
| 3.2. | Почетное звание, начинающий со слов «Заслуженный» | 25% |
|  |  | **Опыт работы в занимаемой должности\*\*** |  |  |
| **4** | **от 10 лет и более** | **30%** |  |
|  | при наличии**\*\*\*** |  |  |
| 4.1. | Награждение нагрудным знаком «Почетный работник в сфере физической культуры и спорта», «Отличник физической культуры и спорта» | 25% |  |
| 4.2. | Почетное звание, начинающий со слов «Заслуженный» | 30% |  |

 <\*> Расчет персональных стимулирующих выплат производится от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

<\*\*> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и спортивного звания суммируются.

<\*\*\*>Производится при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или профилю деятельности учреждения.

5.4.2. Персональная выплата за сложность производится работникам учреждений при условии обеспечения высококачественного учебно-тренировочного процесса, выражающегося в участии спортсменов, обучающихся в учреждении, или получении ими мест с 1 по 6 на официальных спортивных соревнованиях в составе спортивных сборных команд России или Красноярского края (далее - спортивный результат) в соответствии с таблицей 10 к настоящему Положению.

Указанная выплата производится на основании выписки из протокола соответствующих спортивных соревнований в размерах, указанных в таблице 10 к настоящему Положению, в течение одного года с месяца, в котором спортсмен, обучающийся в учреждении принял участие в Олимпийских, Сурдолимпийских, Паралимпийских играх, или в котором достигнут спортивный результат, за исключением случая, указанного в абзаце третьем настоящего пункта.

Тренеру-преподавателю, воспитавшему (подготовившему) спортсмена, обучающегося, в учреждении, занявшего на Олимпийских, Паралимпийских, Сурдолимпийских играх место с 1 по 6 в составе спортивной сборной команды России, указанная выплата производится в течение четырёх лет с месяца, в котором достигнут указанный спортивный результат.

Если в период, на который установлена указанная выплата, спортивный результат будет улучшен или спортсмен примет участие в Олимпийских, Сурдолимпийских, Паралимпийских играх, размер указанной выплаты увеличивается, при этом исчисление срока ее действия осуществляется заново.

Таблица 10

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Показатель | Предельный размер выплаты (за одно лицо, проходящее на момент выполнения (достижения) значения показателя спортивную подготовку в учреждении) |
| наименование показателя (тип (ранг) и территориальный уровень спортивного соревнования, физкультурного мероприятия) | значение показателя (участие/спортивный результат (полученное место)) | для тренера-преподавателя(руб.) | для иного специалиста, служащего, рабочего (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы) |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| В личных и командных спортивных дисциплинах: |
| 1 | Олимпийские, Паралимпийские, Сурдолимпийские игры, Чемпионат мира | 1 | 8 178 | 15 |
| 2 | Олимпийские игры, Паралимпийские, Сурдолимпийские игры | 2 – 6 | 6 134 | 10 |
| 3 | Чемпионат мира | 2 – 3 |
| 4 | Чемпионат Европы, Кубок мира | 1 – 3 |
| 5 | Кубок Европы | 1 |
| 6 | Чемпионат мира, Чемпионат Европы, Кубок мира | 4 – 6 | 4 907 | 10 |
| 7 | Кубок Европы | 2 – 3 |
| 8 | Чемпионат России | 1 – 3 |
| 9 | Кубок России | 1 |
| 10 | Олимпийские, Паралимпийские, Сурдолимпийские игры, Чемпионат мира, Европы, Кубок мира | участие |  4 089 | 8 |
| 11 | Кубок Европы | 4 – 6 |
| 12 | Первенство мира, Первенство Европы | 1 – 3 |
| 13 | Иные, кроме Олимпийских, Паралимпийских, Сурдолимпийских игр, Чемпионата мира, Чемпионата Европы, Кубка мира, Кубка Европы официальные международные спортивные соревнования с участием спортивной сборной команды России (основной состав) | 1 |
| 14 | Чемпионат России | 4 – 6 | 3 271 | 8 |
| 15 | Первенство России (молодежь, юниоры) | 1 – 3 |
| 16 | Первенство России (старшие юноши) | 1 |
| 17 | Иные, кроме Олимпийских, Паралимпийских, Сурдолимпийских игр, Чемпионата мира, Чемпионата Европы, Кубка мира, Кубка Европы официальные международные спортивные соревнования с участием спортивной сборной команды России (основной состав) | 2 – 3 |
| 18 | Финал Спартакиады молодежи | 1 – 3 | 3 067 | 8 |
| 19 | Финал Спартакиады учащихся, финал Всероссийских спортивных соревнований среди спортивных школ | 1 |
| 20 | Первенство России (молодежь, юниоры), финал Спартакиады молодежи | 4 – 6 | 2 453 | 5 |
| 21 | Первенство России (старшие юноши), финал Спартакиады учащихся, финал Всероссийских спортивных соревнований среди спортивных школ | 2 – 3 |
| 22 | Первенство России (старшие юноши), финал Спартакиады учащихся, финал Всероссийских спортивных соревнований среди спортивных школ | 4 – 6 | 2 045 | 5 |
| 23 | Иные, кроме Чемпионата России, Первенства России, Спартакиады молодежи, Спартакиады учащихся, Всероссийских спортивных соревнований среди спортивных школ с участием спортивной сборной команды Красноярского края | 1 – 6 |  2 045 | 3 |
| 24 | Чемпионат Красноярского края, первенство Красноярского края | 1 – 6 | 2 045 | 3 |
| В командных игровых видах спорта: |
| 25 | Олимпийские, Паралимпийские, Сурдолимпийские игры, Чемпионат мира | 1 | 8 178 | 15 |
| 26 | Олимпийские, Паралимпийские, Сурдолимпийские игры | 2 – 6 | 6 134 | 10 |
| 27 | Чемпионат мира, Чемпионат Европы | 2 – 3 |
| 28 | Иные, кроме Олимпийских, Паралимпийских, Сурдолимпийских игр, Чемпионата мира, Чемпионата Европы, официальные международные спортивные соревнования с участием спортивной сборной команды России (основной состав) | 1 – 3 | 4 907 | 10 |
| 29 | Чемпионат России | 1 – 3 | 4 498 | 9 |
| 30 | Первенство России | 1 – 2 |
| 31 | Финал Спартакиады молодежи, финал Спартакиады учащихся, финал Всероссийских спортивных соревнований среди спортивных школ | 1 |
| 32 | Чемпионат России | 4 – 6 | 3 067 | 5 |
| 33 | Первенство России | 3 – 4 |
| 34 | Финал Спартакиады молодежи, финал Спартакиады учащихся, финал Всероссийских спортивных соревнований среди спортивных школ | 2 – 3 |
| 35 | Чемпионат Красноярского края, первенство Красноярского края | 1 – 2 | 500 | 3 |
| 36 | Иные, кроме Олимпийских, Паралимпийских, Сурдолимпийских игр, Чемпионата мира, Чемпионата Европы, официальные международные спортивные соревнования с участием спортивной сборной команды России, официальные международные спортивные соревнования (основной состав) | участие | 4 089 | 8 |
| 37 | Иные, кроме Олимпийских, Паралимпийских, Сурдолимпийских игр, Чемпионата мира, Чемпионата Европы, официальные международные спортивные соревнования с участием спортивной сборной команды России, официальные международные спортивные соревнования (молодежный состав) | участие | 3 067 | 8 |
| 38 | Иные, кроме Олимпийских, Паралимпийских, Сурдолимпийских игр, Чемпионата мира, Чемпионата Европы, официальные международные спортивные соревнования с участием спортивной сборной команды России, официальные международные спортивные соревнования (юношеский состав) | участие | 2 045 | 5 |

5.4.3. Персональная выплата за напряженность и особый режим работы производится тренерам-преподавателям в зависимости от этапа подготовки, года обучения, группы вида спорта, по которому осуществляется обучение, в соответствии с таблицей 11 к настоящему Положению.

Виды спорта распределяются по следующим группам:

а) к первой группе относятся виды спорта, включенные в программу Олимпийских игр, кроме командных игровых видов спорта;

б) ко второй группе относятся командные игровые виды спорта, включенные в программу Олимпийских игр, а также виды спорта, не включенные в программу Олимпийских игр, но получившие признание Международного олимпийского комитета и включенные во Всероссийский реестр видов спорта;

в) к третьей группе видов спорта относятся все иные виды спорта, включенные во Всероссийский реестр видов спорта.

Таблица 11

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | № п/п | Этапы подготовки | Период подготовки (лет) | Размер выплаты, в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за одного спортсмена |  |
|  | Группы видов спорта |  |
|  | I | II | III |  |
|  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |  |
|  | 1 | Спортивно-оздоровительный | весь период | 2,2 | 2,2 | 2,2 |  |
|  | 2 | Начальной подготовки | первый год обучения | 3 | 3 | 3 |  |
|  | второй и последующие годы обучения | 6 | 5 | 4 |  |
|  | 3 | Тренировочный (этап спортивной специализации) | первый и второй годы обучения | 9 | 8 | 7 |  |
|  | третий и последующие годы обучения | 15 | 13 | 11 |  |
|  | 4 | Совершенствования спортивного мастерства | первый год обучения | до 24 | до 21 | до 18 |  |
|  | второй и последующие годы обучения | до 39 | до 34 | до 29 |  |
|  | 5 | Высшего спортивного мастерства | весь период | до 50 | до 45 | до 40 |  |

5.4.4. 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 (минимального размера оплаты труда) в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), 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 (минимального размера оплаты труда), исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, предоставляется региональная выплата.

Для целей расчета региональной выплаты размер заработной платы составляет 35904 рубля, (Закон Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений»).

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, исчисленного пропорционально отработанному времени, устанавливается региональная выплата, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

При расчете региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (в случае ее осуществления).

Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

5.4.5. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда работника Учреждения.

Работникам Учреждения по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата. Максимальный размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет 6200 рублей.

Работникам Учреждения по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному времени.

На специальную краевую выплату начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями.

В месяце, в котором начисления производятся исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваются за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, размер специальной краевой выплаты работнику Учреждения в 2025 году увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле:

СКВув = Отп x Кув - Отп, (1)

где:

СКВув - размер увеличения специальной краевой выплаты, рассчитанный с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями;

Отп - размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;

Кув - коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае когда при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2025 года, Кув определяется по формуле:

Кув = (Зпф1 + ((СКВ2025 - СКВ2024) x Кмес x Крк) +

+ Зпф2) / (Зпф1 + Зпф2), (2)

где:

Зпф1 - фактически начисленная заработная плата, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2025 года;

Зпф2 - фактически начисленная заработная плата, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2025 года;

СКВ2024 - размер специальной краевой выплаты с 1 января 2024 года;

СКВ2025 - размер специальной краевой выплаты с 1 января 2025 года;

Кмес - количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2025 года;

Крк - районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями.

1. **Выплаты стимулирующего характера для работников центра физкультурно-спортивной подготовки (за исключением руководителя учреждения и его заместителей).**

6.1. Работникам МАУ «ЦФСП» устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера (в пределах выделяемых ассигнований):

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

б) выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

в) выплата за качество выполняемых работ;

г) персональные выплаты: за опыт работы; в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда); на увеличение размеров оплаты труда отдельным категориям работников бюджетной сферы Красноярского края;

д) выплата по итогам работы за год;

е) специальная краевая выплата.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника учреждения, указанных в настоящем Положении и коллективному соглашению, а в случаях, указанных муниципальными нормативными актами – без учета указанных критериев.

Решение руководителя учреждения об осуществлении выплат стимулирующего характера оформляется соответствующим приказом.

Специальная краевая выплата исключается при определении критериев оценки результативности и качества труда работника и при расчете балла.

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

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

6.2. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам года.

6.2.1. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику МАУ «ЦФСП» применяет балльную оценку.

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется по формуле: С = С 1 балла x Бi , где:

С - размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения в плановом периоде;

С 1 балла - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

Б i - количество баллов по результатам оценки труда i-го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период (год, полугодие, квартал, месяц).

 n

С 1 балла  = (Q стим - Q стим рук) / SUM Б i,

 i=1, где:

Q стим - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в плановом периоде;

Q стим рук - плановый фонд стимулирующих выплат директору и его заместителей, утвержденный в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения в расчете на плановый период;

n - количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, полугодие, квартал, месяц), за исключением директора и его заместителей;

Q стим не может превышать Q стим1.

Q стим1 = Q зп - Q гар - Q отп, где:

Q стим1 – предельный фонд заработной платы, который может направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера;

Q зп - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на плановый период;

Q гар - гарантированный фонд оплаты труда (сумма окладов работников учреждения по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм компенсационных выплат на плановый период), определенный согласно штатному расписанию учреждения;

Q отп - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков,выплаты пособия по временной нетрудоспособности за первые три дня временной нетрудоспособности, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на плановый период.

Q отп = Q баз х N отп / N год, где:

Q баз - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в плане финансово-хозяйственной деятельности на плановый период без учета выплат по итогам работы;

- N отп - среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения в плановом периоде согласно плану, утвержденному в учреждении;

N год - количество календарных дней в плановом периоде.

Результаты распределения стимулирующей части определяются постоянно действующей комиссией и оформляются оценочными листами. На основании оценочных листов издается приказ «О выплате стимулирующих выплат».

6.2.2. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы выплачиваются ежемесячно при выполнении показателей (критериев) оценки выполняемых работ в соответствии с таблицей 12 к настоящему Положению:

Стимулирующие выплаты

(за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы) работникам МАУ «ЦФСП»

Таблица 12

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Категория работников | Критерии оценки | Периодичность оценки для установления выплат /наименование и значение показателя критерия | Предельное количество баллов |
| Инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций | **Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** |
| сохранность контингента спортсменов и граждан, посещающих клубы по месту жительства граждан | ежемесячно: стабильность количественного состава в клубах по месту жительства граждан | 20 баллов |
| своевременное предоставление информации по запросам физических и юридических лиц | ежемесячно: отсутствие нарушений сроков предоставления | 15 баллов |
| участие в подготовке и проведении мероприятий, проводимых учреждением | ежемесячно: оценивается по факту участия в мероприятиях | 15 баллов |
| **Выплата за интенсивность и высокие результаты** |
| Проведение внеплановых мероприятий, онлайн-мероприятий и акций | ежемесячно: оценивается по факту проведения данных мероприятий и акций | 1 внеплановое мероприятие или акция – 2 балла; свыше 3-х мероприятий или акции – 5 баллов. |
| Освещение мероприятий, проводимых в клубах по месту жительства и иной информации в социальных сетях | Ежемесячно: оценивается по факту публикации в социальных сетях | 1-2 публикации– 2 балла; свыше 2-х публикаций – 5 баллов. |
| **Выплата за качество выполняемых работ** |
| результативность профессиональной деятельности | ежемесячно: отсутствие замечаний со стороны руководства | 10 баллов |
| выполнение утвержденного плана проводимых мероприятий | ежемесячно: процент выполнения запланированных мероприятий, не менее 95% | 20 баллов |
| работа с социально – опасными подростками и предоставление отчетности по ним | ежемесячно: оценивается по факту работы и привлечения СОП в клубы по месту жительства | до 3 человек – 5 балловсвыше 3- 10 баллов |
| Начальник структурного подразделения | **Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** |
| участие в подготовке спортивных и других мероприятий | ежемесячно: оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний | 20 баллов |
| надлежащее и своевременное обеспечение санитарно-гигиенических условий в подразделении | ежемесячно: оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний | 20 баллов |
| эффективность организации работы подразделения | ежемесячно: оценивается по факту отсутствия зафиксированных дисциплинарных нарушений | 10 баллов |
| **Выплата за интенсивность и высокие результаты** |
| оперативное реагирование и высокое качество выполнения текущих работ и дополнительных разовых поручений (не входящей в обязанности по своей должности) | ежемесячно: выполнение срочных, непредвиденных и особо важных работ, отдельных дополнительных поручений в срок и в полном объеме 100% | 20 баллов |
| **Выплата за качество выполняемых работ** |
| отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника | ежемесячно: оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний | 10 баллов |
| стабильная деятельность подразделения | ежемесячно: оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний | 10 баллов |
| соблюдение в подразделении требований норм охраны труда и противопожарной безопасности | ежемесячно: оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний | 10 баллов |
| Главный инженер | **Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** |
| обеспечение эффективной эксплуатации, технического обслуживания,своевременного ремонта электроустановок и электрооборудования | ежемесячно: отсутствие аварийных ситуаций, бесперебойная работа электроустановок и электрооборудования | 30 баллов |
| проведениепрофилактических осмотров, технического обслуживания и планово-предупредительныхремонтов электроустановок, электрооборудования, конструктивных элементов здания | ежемесячно: оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний | 30 баллов |
| обеспечение необходимого уровня технической оснащенности учреждения, сокращение издержек (материальных, финансовых, трудовых), рациональное использование технических ресурсов, высокое качество оказываемых услуг | ежемесячно: оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний | 25 баллов |
| осуществление контроля за правильной эксплуатацией оборудования, выявлениепричин сбоев и аварий при эксплуатации оборудования, мер по ихпредупреждению и устранению | ежемесячно: отсутствие аварийных ситуаций, бесперебойная работа оборудования | 25 баллов |
| **Выплата за интенсивность и высокие результаты** |
| оперативное реагирование и высокое качество выполнения текущих работ и дополнительных разовых поручений (не входящей в обязанности по своей должности) | ежемесячно: выполнение срочных, непредвиденных и особо важных работ, отдельных дополнительных поручений в срок и в полном объеме 100% | 30 баллов |
| участие в подготовке и проведении мероприятий, проводимых учреждением | ежемесячно: оценивается по факту проводимых мероприятий | 2 балла |
| **Выплата за качество выполняемых работ** |
| оперативное принятие мер, включая своевременное информирование руководства по устранению нарушений техники безопасности, противопожарных и иных правил, создающих угрозу деятельности учреждения, работникам | ежемесячно: оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний | 25 баллов |
| соблюдение технологической дисциплины, правил и норм по охране труда, техники безопасности, производственной санитарии и пожарной безопасности, требований природоохранных, санитарных органов, а также органов осуществляющих технических надзор | ежемесячно: оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний | 25 баллов |
| своевременная подготовка технической документации (чертежей, спецификаций, технических условий, технологических карт), а также отчетной документации по направлениям деятельности | ежемесячно: оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний | 25 баллов |
| Ведущий инженер-энергетик | **Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** |
| обеспечение бесперебойной работы, правильной эксплуатации, ремонта и модернизации энергетического оборудования, электрических и тепловых сетей, воздухопроводов | ежемесячно: отсутствие аварийных ситуаций, бесперебойная работа электрических и тепловых сетей, воздухопроводов | 30 баллов |
| составление графиков снижения энергетических нагрузок в часы максимальных нагрузок энергосистемы и их выполнение в пределах определенной для подразделения величины | ежемесячно: оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний | 20 баллов |
| организация проверок и испытания средств релейной защиты и автоматики | ежемесячно: оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний | 20 баллов |
| осуществление технического надзора за контрольно-измерительными, электротехническими и теплотехническими приборами, подготовкой котлов, сосудов, работающих под давлением, трубопроводов пара и горячей воды, электроустановок и других объектов энергохозяйства при приемки в эксплуатацию, проверкой и освидетельствованиями органами государственного надзора | ежемесячно: оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний | 20 баллов |
| **Выплата за интенсивность и высокие результаты** |
| оперативное реагирование и высокое качество выполнения текущих работ и дополнительных разовых поручений (не входящей в обязанности по своей должности) | ежемесячно: выполнение срочных, непредвиденных и особо важных работ, отдельных дополнительных поручений в срок и в полном объеме 100% | 10 баллов |
| участие в подготовке и проведении мероприятий, проводимых учреждением | ежемесячно: оценивается по факту проводимых мероприятий | 10 баллов |
| подготовка необходимых материалов для заключения договоров не ремонт оборудования со сторонними организациями | ежемесячно: оценивается по факту проводимых мероприятий | 10 баллов |
| **Выплата за качество выполняемых работ** |
| оперативное принятие мер, включая своевременное информирование руководства по устранению нарушений техники безопасности, противопожарных и иных правил, создающих угрозу деятельности учреждения, работникам | ежемесячно: оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний | 10 баллов |
| соблюдение технологической дисциплины, правил и норм по охране труда, техники безопасности, производственной санитарии и пожарной безопасности, требований природоохранных, санитарных органов, а также органов осуществляющих технических надзор | ежемесячно: оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний | 10 баллов |
| своевременная подготовка технической документации (чертежей, спецификаций, технических условий, технологических карт), а также отчетной документации по направлениям деятельности | ежемесячно: оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний | 10 баллов |
| Системный администратор | **Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** |
| обеспечение работы технических и программных средств информационно-коммуникационных систем |  | 20 баллов |
| обеспечение реализации схемы резервного копирования, архивирования и восстановления конфигураций технических и программных средств информационно-коммуникационных систем по утвержденным планам |  | 10 баллов |
| проведение обновления программного обеспечения технических средств информационно-коммуникационных систем по инструкциям производителей |  | 10 баллов |
| диагностика исчерпания типовых ресурсов информационно-коммуникационных систем с использованием прикладных программных средств и средств контроля |  | 20 баллов |
| проведение предварительных испытаний при проведении работ с возможными рисками перерывов в предоставлении сервисов информационно-коммуникационных систем |  | 10 баллов |
| **Выплата за интенсивность и высокие результаты** |
| оперативное реагирование и высокое качество выполнения текущих работ и дополнительных разовых поручений (не входящие в обязанности по своей должности) |  | 20 баллов |
| **Выплата за качество выполняемых работ** |
| отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника |  | 10 баллов |
| качество и достоверность предоставляемой отчетной и иной документации |  | 10 баллов |
| Своевременное устранение сбоев и отказов сетевых устройств и операционных систем |  | 10 баллов |
| Специалист по охране труда I категории | **Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** |
| проведение профилактических работ по предупреждению производственного травматизма | ежемесячно: отсутствие зафиксированных производственных травм | 20 баллов |
| проведение инструктажей по соблюдению требований охраны труда | ежемесячно: оценивается по факту проведения инструктажей | 20 баллов |
| **Выплата за интенсивность и высокие результаты** |
| оперативное реагирование и высокое качество выполнения текущих работ и дополнительных разовых поручений (не входящей в обязанности по своей должности) | ежемесячно: выполнение срочных, непредвиденных и особо важных работ, отдельных дополнительных поручений в срок и в полном объеме 100% | 20 баллов |
| Оперативное взаимодействие с другими ведомствами | ежемесячно: выполнение срочных, непредвиденных и особо важных работ, отдельных дополнительных поручений в срок и в полном объеме 100% | 20 баллов |
| **Выплата за качество выполняемых работ** |
| отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника | ежемесячно: оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний | 10 баллов |
| составление и предоставление отчетности по ОТ в срок и по установленным формам | ежемесячно: оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний | 15 баллов |
| оперативное принятие мер, включая своевременное информирование руководства по устранению нарушений техники безопасности, противопожарных и иных правил, создающих угрозу деятельности учреждения, работникам | ежемесячно: оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний | 15 баллов |
| Старший администратор, администратор | **Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** |
| осуществление работы по эффективному и культурному обслуживанию посетителей и создания для них комфортных условий |  | 20 баллов |
| обеспечение контроля за сохранностью материальных ценностей |  | 20 баллов |
| обеспечение чистоты и порядка в помещениях и на прилегающей территории |  | 20 баллов |
| **Выплата за интенсивность и высокие результаты** |
| оперативное решение конфликтных ситуаций |  | 10 баллов |
| оперативное рассмотрение претензий, проведение необходимых организационно-технических мероприятий |  | 10 баллов |
| **Выплата за качество выполняемых работ** |
| отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника |  | 10 баллов |
| качество и достоверность предоставляемой отчетной и иной документации |  | 10 баллов |
| Техник-лаборант | **Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** |
| выполнение анализов и испытаний по определению химического состава и основных свойств материалов в соответствии с требованиями стандартов и технических условий |  | 20 |
| оформление результатов анализов и испытаний, ведение их учета, составление технической документации по выполняемым работам |  | 20 |
| обеспечение исправного состояния установок, приборов, инструмента и другого лабораторного оборудования |  | 20 |
| **Выплата за интенсивность и высокие результаты** |
| оперативное реагирование и высокое качество выполнения текущих работ и дополнительных разовых поручений (не входящей в обязанности по своей должности) |  | 20 |
| оперативное взаимодействие с другими ведомствами |  | 20 |
| **Выплата за качество выполняемых работ** |
| отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника |  | 10 |
| качество и достоверность предоставляемой отчетной и иной документации |  | 10 |
| Делопроизводитель, ведущий специалист по кадрам | **Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** |
| организация надлежащего хранения документов | ежемесячно: оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний | 10 баллов |
| образцовое состояние документооборота | ежемесячно: отсутствие замечаний по документообеспечению | 10 баллов |
| своевременная сдача установленной отчетности | ежемесячно: отсутствие нарушение сроков | 20 баллов |
| **Выплата за интенсивность и высокие результаты** |
| оперативность выполняемой работы | ежемесячно: оформление документов в установленный срок | 10 баллов |
| оперативное реагирование и высокое качество выполнения текущих работ и дополнительных разовых поручений (не входящей в обязанности по своей должности) | ежемесячно: выполнение срочных, непредвиденных и особо важных работ, отдельных дополнительных поручений в срок и в полном объеме 100% | 10 баллов |
| **Выплата за качество выполняемых работ** |
| отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника | ежемесячно: оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний | 10 баллов |
| качество и достоверность предоставляемой отчетной и иной документации | ежемесячно: отсутствие замечаний по ведению документации | 20 баллов |
| взаимодействие по документообеспечению с другими ведомствами | ежемесячно: отсутствие зафиксированных замечаний от других ведомств | 10 баллов |
| Контролер-кассир | **Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** |
| своевременная сдача установленной отчетности | ежемесячно: отсутствие нарушение сроков | 10 баллов |
| **Выплата за интенсивность и высокие результаты** |
| оперативное реагирование и высокое качество выполнения текущих работ и дополнительных разовых поручений (не входящей в обязанности по своей должности) | ежемесячно: выполнение срочных, непредвиденных и особо важных работ, отдельных дополнительных поручений в срок и в полном объеме 100% | 10 баллов |
| **Выплата за качество выполняемых работ** |
| отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника | ежемесячно: оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний | 10 баллов |
| качество и достоверность предоставляемой отчетной и иной документации | ежемесячно: отсутствие замечаний по ведению документации | 10 баллов |
| Медицинская сестра | **Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** |
| обеспечение текущего медицинского наблюдения за спортсменами во время проведения соревнований, спортивных мероприятий, сдачи нормативов ГТО | ежемесячно: выполнение плана работы на 100% | 25 баллов |
| **Выплата за интенсивность и высокие результаты** |
| оперативное реагирование и высокое качество выполнения текущих работ и дополнительных разовых поручений (не входящей в обязанности по своей должности) | ежемесячно: выполнение срочных, непредвиденных и особо важных работ, отдельных дополнительных поручений в срок и в полном объеме 100% | 25 баллов |
| **Выплата за качество выполняемых работ** |
| отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника | ежемесячно: оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний | 25 баллов |
| проведение профилактических мероприятий по предупреждению заболеваний | ежемесячно: оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний | 25 баллов |
| Механик, контролер технического состояния АТС | **Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** |
| обеспечение безаварийной и надежной работы | ежемесячно: оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ замечаний и жалоб | 20 баллов |
| соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда | ежемесячно: оценивается по отсутствию зафиксированных нарушений | 20 баллов |
| разработка графика движения автотранспорта | ежемесячно: наличие графика | 10 баллов |
| **Выплата за интенсивность и высокие результаты** |
| оперативное реагирование и высокое качество выполнения текущих работ и дополнительных разовых поручений (не входящей в обязанности по своей должности) | ежемесячно: выполнение срочных, непредвиденных и особо важных работ, отдельных дополнительных поручений в срок и в полном объеме 100% | 20 баллов |
| **Выплата за качество выполняемых работ** |
| отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника | ежемесячно: оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний | 10 баллов |
| качественное ведение документации и своевременная сдача отчетности | ежемесячно: оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний | 10 баллов |
| содержание в чистоте и надлежащем состоянии рабочего места, оборудования, приспособлений | ежемесячно: оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний | 10 баллов |
| Водитель автомобиля | **Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** |
| обеспечение безопасности перевозки людей, отсутствие ДТП, отсутствие нарушений ПДД | ежемесячно: оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний | 30 баллов |
| соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда | ежемесячно: оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний | 30 баллов |
| **Выплата за интенсивность и высокие результаты** |
| оперативное реагирование и высокое качество выполнения текущих работ и дополнительных разовых поручений (не входящей в обязанности по своей должности) | ежемесячно: выполнение срочных, непредвиденных и особо важных работ, отдельных дополнительных поручений в срок и в полном объеме 100% | 30 баллов |
| **Выплата за качество выполняемых работ** |
| отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника | ежемесячно: оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний | 20 баллов |
| обеспечение безаварийной эксплуатации автомобильного транспортного средства | ежемесячно: отсутствие зафиксированных случаев ДТП | 20 баллов |
| содержание в чистоте и надлежащем состоянии рабочего места, транспортного средства, оборудования, приспособлений | ежемесячно: оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний | 10 баллов |
| качество и достоверность предоставляемой отчетной и иной документации | ежемесячно: отсутствие замечаний по ведению документации | 10 баллов |
| Специалист по безопасности дорожного движения | **Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** |
| разработка и проведение мероприятий по предупреждению дорожно-транспортных происшествий и контроль за их выполнением | ежемесячно: оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний | 20 баллов |
| организация процесса перевозок и труда водительского состава и других работников, занятых эксплуатацией автотранспорта | ежемесячно: оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний | 20 баллов |
| соблюдение правил и нормы охраны труда, техники безопасности, безопасности дорожного движения и противопожарной защиты | ежемесячно: оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний | 20 баллов |
| **Выплата за интенсивность и высокие результаты** |
| оперативное реагирование и высокое качество выполнения текущих работ и дополнительных разовых поручений (не входящей в обязанности по своей должности) | ежемесячно: выполнение срочных, непредвиденных и особо важных работ, отдельных дополнительных поручений в срок и в полном объеме 100% | 10 баллов |
| **Выплата за качество выполняемых работ** |
| отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника | ежемесячно: оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний | 10 баллов |
| своевременное и качественное выполнение заданий в объеме функциональных обязанностей | ежемесячно: оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний | 10 баллов |
| качество и достоверность предоставляемой отчетной и иной документации | ежемесячно: отсутствие замечаний по ведению документации | 10 баллов |
| Гардеробщик | **Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** |
| содержание в надлежащем состоянии рабочего места, оборудования, приспособлений | ежемесячно: оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний | 10 баллов |
| вежливое отношение к посетителям | ежемесячно: отсутствие жалоб от посетителей | 5 баллов |
| **Выплата за интенсивность и высокие результаты** |
| оперативное реагирование и высокое качество выполнения текущих работ и дополнительных разовых поручений (не входящей в обязанности по своей должности) | ежемесячно: выполнение срочных, непредвиденных и особо важных работ, отдельных дополнительных поручений в срок и в полном объеме 100% | 10 баллов |
| **Выплата за качество выполняемых работ** |
| отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника | ежемесячно: оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний | 5 баллов |
| обеспечение сохранности материальных ценностей | ежемесячно: оценивается по факту отсутствия случаев краж, порчи имущества | 10 баллов |
| Плотник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | **Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** |
| своевременное обслуживание в соответствии с правилами эксплуатации, текущий ремонт закрепленных за ним объектов с выполнением ремонтных и строительных работ | ежемесячно: оценивается по факту отсутствия обоснованных замечаний и жалоб | 10 баллов |
| соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда | ежемесячно: оценивается по факту отсутствия обоснованных замечаний и жалоб | 5 баллов |
| **Выплата за интенсивность и высокие результаты** |
| оперативное реагирование и высокое качество выполнения текущих работ и дополнительных разовых поручений (не входящей в обязанности по своей должности) | ежемесячно: выполнение срочных, непредвиденных и особо важных работ, отдельных дополнительных поручений в срок и в полном объеме 100% | 10 баллов |
| **Выплата за качество выполняемых работ** |
| отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний, претензий к качеству и срокам выполняемых работ | ежемесячно: оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний | 5 баллов |
| эффективная профилактическая работа по предупреждению неполадок | ежемесячно: оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний | 10 баллов |
| Слесарь-сантехник | **Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** |
| своевременное обслуживание в соответствии с правилами эксплуатации и бесперебойное обеспечение работы оборудования (сантехнического, электрооборудования) | ежемесячно: оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний | 20 баллов |
| обеспечение надлежащего хранения и использования материальных ценностей | ежемесячно: оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний | 20 баллов |
| выполнение чистки чаш бассейнов, чистки фильтров станций дозаций, фильтров насосов |  | 30 баллов |
| обеспечения контроля задавлением на подпитке ХВС для котлов, а также на самих котлах бассейна, дляпредотвращения подачи избыточного давления, во избежаниеаварийной ситуации |  | 30 баллов |
| выполнение мелкого ремонта фильтров, насосов в здании бассейна (замена прокладок и т.п.) |  | 20 баллов |
| **Выплата за интенсивность и высокие результаты** |
| оперативное реагирование и высокое качество выполнения текущих работ и дополнительных разовых поручений (не входящей в обязанности по своей должности) | ежемесячно: выполнение срочных, непредвиденных и особо важных работ, отдельных дополнительных поручений в срок и в полном объеме 100% | 10 баллов |
| **Выплата за качество выполняемых работ** |
| отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний, претензий к качеству и срокам выполняемых работ | ежемесячно: оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний | 10 баллов |
| качественное устранение аварийных ситуаций | ежемесячно: оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний | 10 баллов |
| Электромонтер | **Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** |
| своевременное обслуживание в соответствии с правилами эксплуатации и бесперебойное обеспечение работы оборудования (электрооборудования) |  | 30 баллов |
| обеспечение надлежащего хранения и использования материальных ценностей |  | 30 баллов |
| проводит монтаж, демонтаж и текущий и плановый ремонты электрических сетей иэлектрооборудования с выполнением электротехнических работ |  | 30 баллов |
| **Выплата за интенсивность и высокие результаты** |
| оперативное реагирование и высокое качество выполнения текущих работ и дополнительных разовых поручений (не входящей в обязанности по своей должности) |  | 20 баллов |
| **Выплата за качество выполняемых работ** |
| отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний, претензий к качеству и срокам выполняемых работ |  | 20 баллов |
| качественное устранение аварийных ситуаций |  | 20 баллов |
| Аппаратчик химической водоочистки | **Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** |
| Ведение процесса химической очистки воды |  | 20 баллов |
| Обслуживание и регулирование работы водоподготовительных агрегатов и аппаратов конденсатоочистки |  | 20 баллов |
| Регенерация реагентов, очистка и промывка аппаратуры |  | 20 баллов |
| Определение показателей качества химически очищенной воды |  | 20 баллов |
| Осмотр и текущий ремонт обслуживаемого оборудования и аппаратуры |  | 20 баллов |
| **Выплата за интенсивность и высокие результаты** |
| оперативное реагирование и высокое качество выполнения текущих работ и дополнительных разовых поручений (не входящей в обязанности по своей должности) |  | 10 баллов |
| **Выплата за качество выполняемых работ** |
| отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника |  | 10 баллов |
| соблюдение качества выполняемых работ в части выполнения возложенных функциональных обязанностей |  | 10 баллов |
| Уборщик служебных помещений | **Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** |
| содержание территории учреждения в соответствии с санитарными нормами | ежемесячно: оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний | 10 баллов |
| обеспечение сохранности материальных ценностей | ежемесячно: оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний | 5 баллов |
| **Выплата за интенсивность и высокие результаты** |
| оперативное реагирование и высокое качество выполнения текущих работ и дополнительных разовых поручений (не входящей в обязанности по своей должности) | ежемесячно: выполнение срочных, непредвиденных и особо важных работ, отдельных дополнительных поручений в срок и в полном объеме 100% | 10 баллов |
| **Выплата за качество выполняемых работ** |
| отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника | ежемесячно: оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний | 5 баллов |
| соблюдение качества выполняемых работ в части выполнения возложенных функциональных обязанностей | ежемесячно: оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний | 10 баллов |
| Вахтер, сторож | **Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** |
| обеспечение сохранности материальных ценностей | ежемесячно: оценивается по факту отсутствия случаев краж, порчи имущества | 10 баллов |
| обеспечение общественного порядка | ежемесячно: оценивается по факту отсутствия/предотвращения нарушения общественного порядка | 5 баллов |
| **Выплата за интенсивность и высокие результаты** |
| оперативное реагирование и высокое качество выполнения текущих работ и дополнительных разовых поручений (не входящей в обязанности по своей должности) | ежемесячно: выполнение срочных, непредвиденных и особо важных работ, отдельных дополнительных поручений в срок и в полном объеме 100% | 10 баллов |
| **Выплата за качество выполняемых работ** |
| отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника | ежемесячно: оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний | 5 баллов |
| содержание в надлежащем состоянии рабочего места, оборудования | ежемесячно: оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний | 10 баллов |
| Дворник | **Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** |
| содержание территории учреждения в соответствии с санитарными нормами | ежемесячно: оценивается по факту отсутствия замечаний и жалоб | 10 баллов |
| соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда | ежемесячно: оценивается по отсутствию зафиксированных нарушений | 5 баллов |
| **Выплата за интенсивность и высокие результаты** |
| оперативное реагирование и высокое качество выполнения текущих работ и дополнительных разовых поручений (не входящей в обязанности по своей должности) | ежемесячно: выполнение срочных, непредвиденных и особо важных работ, отдельных дополнительных поручений в срок и в полном объеме 100% | 10 баллов |
| **Выплата за качество выполняемых работ** |
| отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника | ежемесячно: оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний | 5 баллов |
| содержание в надлежащем состоянии рабочего места, оборудования | ежемесячно: оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний | 10 баллов |

Стимулирующие выплаты

(за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы) работникам бассейна МАУ «ЦФСП»

 Таблица 12а

|  |  |
| --- | --- |
| Начальник структурного подразделения | **Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** |
| планирование, реализация, контроль деятельности и развитие подразделения организации | ежемесячно: оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний | 20 баллов |
| надлежащее и своевременное обеспечение санитарно-гигиенических условий в подразделении | ежемесячно: оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний | 20 баллов |
| проведение мероприятий по физической культуре и массовому спорту, включая воспитательные мероприятия в соответствии с утвержденными планами | ежемесячно: оценивается по факту отсутствия зафиксированных дисциплинарных нарушений | 20 баллов |
| подготовка отчетной документации по управлению структурным подразделением по физической культуре и массовому спорту, в том числе с применением информационных систем | ежемесячно: оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний | 20 баллов |
| организация и развитие структурного подразделения, реализующего физкультурно-оздоровительную, физкультурно-спортивную деятельность | ежемесячно: оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний | 20 баллов |
| Организация разработки документов по операционному управлению | ежемесячно: оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний | 20 баллов |
| Планирование материально-технического обеспечения и кадровых ресурсов структурного подразделения | ежемесячно: оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний | 20 баллов |
| Контролирование расходов на ресурсное обеспечение с учетом исполнения планов и утвержденных бюджетов организации | ежемесячно: оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний | 20 баллов |
| **Выплата за интенсивность и высокие результаты** |
| оперативное реагирование и высокое качество выполнения текущих работ и дополнительных разовых поручений (не входящей в обязанности по своей должности) | ежемесячно: выполнение срочных, непредвиденных и особо важных работ, отдельных дополнительных поручений в срок и в полном объеме 100% | 20 баллов |
| **Выплата за качество выполняемых работ** |
| отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника | ежемесячно: оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний | 10 баллов |
| стабильная деятельность подразделения | ежемесячно: оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний | 10 баллов |
| соблюдение в подразделении требований норм охраны труда и противопожарной безопасности | ежемесячно: оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний | 20 баллов |

6.2.3. Персональная выплата в целях повышения средней заработной платы отдельных категорий работников Учреждения устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда.

Начальнику структурного подразделения бассейна Учреждения предоставляется персональная выплата, максимальный размер которой при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет 2243 (две тысячи двести сорок три) рубля 00 копеек.

Начальнику структурного подразделения Учреждения при не полностью отработанной норме рабочего времени размер персональной выплаты исчисляется пропорционально отработанному работником времени.

На персональную выплату начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями.

6.3. Выплаты по итогам работы за год.

6.3.1. Выплаты по итогам работы за год производятся в пределах фонда оплаты труда с учетом личного вклада работника учреждения в результат деятельности учреждения, производится за фактически отработанное время, оценивается в баллах в соответствии с таблицей 13 к настоящему Положению.

Критерии оценки результативности и качества труда для определения размеров выплаты по итогам работы за год работникам МАУ «ЦФСП»

Таблица 13

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Категория работников | Наименование критерия | Наименование и значение  (индикатор)  показателя | Предельноеколичество баллов |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Начальник структурного подразделения | успешное и добросовестное исполнение профессиональной деятельности | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | 10 |
| качественная подготовка и своевременное предоставление запрашиваемой у учреждения информации | отсутствие обоснованных зафиксированныхзамечаний | 10 |
| соблюдение регламентов, стандартов, технологий, требований при выполнении работ, оказании услуг | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | 10 |
| Главный инженер, ведущий инженер-энергетик, системный администратор, техник-лаборант, администратор, старший администратор | успешное и добросовестноеисполнение профессиональнойдеятельности | отсутствие обоснованныхзафиксированных замечаний | 10 |
| своевременное и качественное исполнение и предоставление запрашиваемой у учреждения информации | отсутствие обоснованныхзафиксированных замечаний | 10 |
| соблюдение регламентов,стандартов, технологий,требований при выполнении работ, оказании услуг | отсутствие обоснованныхзафиксированных замечаний | 10 |
| качественная подготовка исвоевременная сдача отчетности | отсутствие обоснованныхзафиксированных замечаний | 10 |
| Инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций | успешное и добросовестное исполнение профессиональной деятельности | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | 10 |
| качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | 10 |
| своевременное и качественное исполнение и предоставление запрашиваемой у учреждения информации | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | 10 |
| подготовка и внедрение рациональных предложений по совершенствованию условий деятельности учреждения, совершенствованию тренировочного процесса | наличие зафиксированныхданных о факте применения | 10 |
| Ведущий специалист по кадрам, специалист по охране труда, делопроизводитель, контролер-кассир | успешное и добросовестное исполнение профессиональной деятельности | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | 10 |
| качественное юридическое сопровождение документации учреждения | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | 10 |
| своевременное и качественное исполнение и предоставление запрашиваемой у учреждения информации | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | 10 |
| качественная подготовка и своевременная сдача отчетности | отсутствие обоснованных зафиксированныхзамечаний | 10 |
| Врач | успешное и добросовестное исполнение профессиональной деятельности | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | 10 |
| подготовка и внедрение предложений по совершенствованию медицинского сопровождения спортсменов | наличие зафиксированных данных о факте применения | 10 |
| организация профилактических мероприятий с спортсменами | наличие зафиксированных данных о факте применения | 10 |
| качественная подготовка и своевременная сдача отчетности | отсутствие обоснованных зафиксированныхзамечаний | 10 |
| своевременное и качественное исполнение и предоставление запрашиваемой у учреждения информации | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | 10 |
| Механик, водитель, специалист по безопасности дорожного движения, контролер технического состояния АТС | успешное и добросовестное исполнение профессиональной деятельности | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | 10 |
| соблюдение регламентов, стандартов, технологий, требований при выполнении работ, оказании услуг | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | 10 |
| обеспечение безопасности перевозки людей, отсутствие ДТП, нарушений ПДД | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | 10 |
| качественная подготовка и своевременная сдача отчетности | отсутствие обоснованных зафиксированныхзамечаний | 10 |
| своевременное и качественное исполнение и предоставление запрашиваемой у учреждения информации | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | 10 |
| Плотник, рабочий по комплексному обслуживанию зданий, электромонтер, слесарь-сантехник, гардеробщик, уборщик служебного помещения, вахтер, сторож, дворник, аппаратчик химической водоочистки | успешное и добросовестное исполнение профессиональной деятельности | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | 10 |
| качество и своевременность выполнения важных и срочных заданий | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | 10 |
| соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | 10 |

 6.4. Персональные выплаты.

6.4.1. Размер персональных стимулирующих выплат: выплата за опыт работы в отрасли физической культуры и спорта исчисляется из оклада (должностного оклада) согласно таблице 14 к настоящему Положению.

 Таблица 14

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Виды персональных выплат | Предельный размер к окладу, ставке заработной платы |
| 1 | Выплата за опыт работы:от 1 до 5 летот 5 до 10 летот 10 до 15 летот 15 лет и более | 10%15%20%30% |

6.4.2. 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 (минимального размера оплаты труда) в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), 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 (минимального размера оплаты труда), исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, предоставляется региональная выплата.

Для целей расчета региональной выплаты размер заработной платы составляет 35904 рубля, (Закон Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений»).

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, исчисленного пропорционально отработанному времени, устанавливается региональная выплата, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

При расчете региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (в случае ее осуществления).

Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

6.4.3. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда работника Учреждения.

Работникам Учреждения по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата. Максимальный размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет 6200 рублей.

Работникам Учреждения по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному времени.

На специальную краевую выплату начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями.

В месяце, в котором начисления производятся исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваются за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, размер специальной краевой выплаты работнику Учреждения в 2025 году увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле:

СКВув = Отп x Кув - Отп, (1)

где:

СКВув - размер увеличения специальной краевой выплаты, рассчитанный с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями;

Отп - размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;

Кув - коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае когда при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2025 года, Кув определяется по формуле:

Кув = (Зпф1 + ((СКВ2025 - СКВ2024) x Кмес x Крк) +

+ Зпф2) / (Зпф1 + Зпф2), (2)

где:

Зпф1 - фактически начисленная заработная плата, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2025 года;

Зпф2 - фактически начисленная заработная плата, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2025 года;

СКВ2024 - размер специальной краевой выплаты с 1 января 2024 года;

СКВ2025 - размер специальной краевой выплаты с 1 января 2025 года;

Кмес - количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2025 года;

Крк - районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями.

**7. Материальная помощь**

7.1. Работникам учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

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

7.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 7.2 настоящего положения.

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

1. **Оплата труда руководителя учреждений молодежной политики**

 8.1.Должностной оклад руководителя МБУ МЦ «ИМА» устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставке заработной платы работников основного персонала, возглавляемого им муниципального учреждения исходя из показателей, установленных в таблице 15 к настоящему Положению.

В положениях об оплате труда могут устанавливаться условия увеличения размера должностного оклада руководителя учреждения при наличии квалификационной категории до 2,9.

Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемое при определении размера должностного оклада руководителя учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждения.

Таблица 15

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Тип муниципального учреждения | Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала муниципального учреждения |
| I группа по оплате труда | II группа по оплате труда | III группа по оплате труда | IY группа по оплате труда |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Муниципальные бюджетные учреждения молодежной политики, подведомственные Отделу спорта и молодежной политики Администрации города Шарыпово |
| 1. | Муниципальное бюджетное учреждение Молодежный центр «Информационное молодежное агентство» | 3,5 – 4,0 | 3,0 – 3,4 | 2,7 – 2,9 | 2,5 – 2,6 |

Группа по оплате труда руководителя учреждения устанавливается на основании объемных показателей, определенных в таблице 16 к настоящему Положению.

Таблица 16

|  |  |
| --- | --- |
| Показатели | Группы по оплате труда руководителей учреждений |
| I | II | III | IV |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Численность работников в учреждении, чел. | свыше 50 | 31-50 | 10-30 | менее 10 |

8.2. Перечень должностей, профессий работников бюджетных учреждений, относимых к основному персоналу для расчета средней заработной платы и определения размеров должностных окладов руководителей бюджетных учреждений, определяется согласно таблице 17 к настоящему Положению.

Таблица 17

|  |  |
| --- | --- |
| Тип учреждений | Должности, профессии работников учреждений |
| Муниципальные бюджетные учреждения молодежной политики, подведомственные Отделу спорта и молодежной политики города Шарыпово |
| Муниципальное бюджетное учреждение Молодежный центр «Информационное молодежное агентство» | методистспециалист по работе с молодежью |

8.3. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала бюджетных учреждений для определения размера должностного оклада директора определяется в соответствии с Порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада директора и перечнем должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу.

 Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения утверждается приказом руководителя учреждения и рассчитывается согласно приложению 1 к настоящему Положению.

 Размеры должностных окладов устанавливаются руководителем учреждения на 10-30 процентов ниже размеров должностного оклада руководителя учреждения без учета увеличения должностного оклада руководителя учреждения при наличии квалификационной категории.

8.4. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления для руководителя учреждения, устанавливаются разделом 3 настоящего Положения.

8.5. Руководителю учреждения, устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера (в пределах выделяемых ассигнований):

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

б) выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

в) выплата за качество выполняемых работ;

 г) персональные выплаты: за опыт работы; на увеличение размеров оплаты труда отдельным категориям работников бюджетной сферы Красноярского края

д) выплата по итогам работы.

е) специальная краевая выплата.

Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда руководителю Учреждения.

Руководителю учреждения по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата. Максимальный размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет 6200 рублей.

Руководителю Учреждения по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному времени.

На специальную краевую выплату начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями.

В месяце, в котором начисления производятся исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваются за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, размер специальной краевой выплаты руководителю Учреждения в 2025 году увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле:

СКВув = Отп x Кув - Отп, (1)

где:

СКВув - размер увеличения специальной краевой выплаты, рассчитанный с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями;

Отп - размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;

Кув - коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае когда при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2025 года, Кув определяется по формуле:

Кув = (Зпф1 + ((СКВ2025 - СКВ2024) x Кмес x Крк) +

+ Зпф2) / (Зпф1 + Зпф2), (2)

где:

Зпф1 - фактически начисленная заработная плата, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2025 года;

Зпф2 - фактически начисленная заработная плата, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2025 года;

СКВ2024 - размер специальной краевой выплаты с 1 января 2024 года;

СКВ2025 - размер специальной краевой выплаты с 1 января 2025 года;

Кмес - количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2025 года;

Крк - районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями.

8.5.1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ, выплачиваются ежемесячно при выполнении показателей (критериев) оценки выполняемых работ в соответствии с таблицей 18 к настоящему Положению.

Стимулирующие выплаты

(за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ) для руководителя МБУ МЦ "ИМА"

 Таблица 18

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование должности | Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений | Условия | Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы |
| наименование | индикатор |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Руководитель | **Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** |
| Эффективное управление учреждением | Выполнение мероприятий, предусмотренных планом работы за отчетный месяц | 90% - 99% | 10% |
| 100% | 30% |
| Выполнение показателей,установленных муниципальным заданием | 90 - 100% | 30% |
| Выполнение плана финансово-хозяйственной деятельности | не менее 80% и не более 90% | 5% |
| более 90% | 15% |
| Обеспечение стабильного функционирования учреждения | Обеспечение безопасных и комфортных условий | Отсутствие травм, несчастных случаев, обоснованных предписаний органов надзора и контроля | 30% |
| Отсутствие аварийных ситуаций в работе инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем | Отсутствие случаев | 10% |
| Методическая деятельность учреждения | Проведение методических совещаний/семинаров | Количество совещаний/ семинаров от 1 до 3-х | 10% |
| свыше 3-х | 20% |
| Подготовка и размещение информации | Наличие публикаций в СМИ и мессенджерах информации о подготовке и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения | Количество публикаций – 10 | 10% |
| свыше 11 | 20% |
| Результативность деятельности учреждения | Наличие призовых мест на соревнованиях различного уровня | 1 место | 7% |
| 2 место | 4% |
| 3 место | 3% |
| Оперативное и качественное исполнение поручений | Выполнение поручений вышестоящего руководства в срок | Отсутствие обоснованных замечаний, жалоб | 20% |
| **Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы** |
| Эффективное управление учреждением | Участие в грантовых конкурсах социальных проектов, конкурсах профессионального мастерства, творческих группах и реализация гранта в случае его получения, участие в реализации национальных проектов | Получение призового места и реализация гранта | 10% |
| Привлечение спонсоров | Наличие документов, подтверждающих поступление внебюджетных денежных средств на лицевой счет учреждения и их освоение (спонсорской помощи в виде материальных ценностей) | Получение и освоение спонсорской помощи | 15% |
| **Выплаты за качество выполняемых работ** |
| Эффективное управление учреждением | Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности учреждения со стороны органов, осуществляющих функции контроля (надзора), со стороны учредителя, граждан | Отсутствие замечаний | 20% |
| Эффективность реализуемой кадровой политики | Укомплектованность кадрами не менее 85% | Достижение показателя | 10% |
| Эффективность финансово-экономической деятельности | Соблюдение финансовой дисциплины, сроков предоставления отчетности, информации по запросам органа, исполняющего функции и полномочия учредителя | Отсутствие обоснованных претензий со стороны органов надзора и контроля, учредителя | 10% |

8.5.2. Размер персональных стимулирующих выплат: за опыт работы исчисляется из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника учреждения без учета иных повышений, доплат, надбавок, выплат.

Персональная выплата за опыт работы устанавливается при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», связанных или необходимых для исполнения профессиональной деятельности по должности служащего и соответствующих профилю учреждения, или награждения нагрудным знаком «Почетный работник в сфере молодежной политики Российской Федерации».

Указанные выплаты устанавливаются в размерах, указанных в таблице 19 к настоящему Положению.

Персональная выплата за опыт работы в занимаемой должности

для руководителя МБУ МЦ «ИМА»

Таблица 19

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | № п/п | Виды персональных выплат | Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)**\*** |  |
|  | **Опыт работы в занимаемой должности\*\*** |  |
| **1** | **От 1 года до 5 лет** | **10%** |
|  | при наличии:**\*\*\*** |  |
| 1.1. | Почетное звание, начинающий со слов «Заслуженный» | 5% |
| 1.2. | Награждение нагрудным знаком «Почетный работник в сфере молодежной политики РФ» | 10% |
|  | **Опыт работы в занимаемой должности\*\*** |  |
| **2** | **от 5 лет до 10 лет** | **15%** |
|  | при наличии**\*\*\*** |  |
| 2.1. | Почетное звание, начинающий со слов «Заслуженный» | 10% |
| 2.2. | Награждение нагрудным знаком «Почетный работник в сфере молодежной политики РФ» | 15% |
|  | **Опыт работы в занимаемой должности\*\*** |  |
| **3** | **от 10 лет до 15 лет** | **20%** |
|  | при наличии**\*\*\*** |  |
| 3.1. | Почетное звание, начинающий со слов «Заслуженный» | 15% |
| 3.2. | Награждение нагрудным знаком «Почетный работник в сфере молодежной политики РФ» | 20% |
|  |  | **Опыт работы в занимаемой должности\*\*** |  |  |
|  | **4** | **от 15 лет и более** | **30%** |  |
|  |  | при наличии**\*\*\*** |  |  |
|  | 4.1. | Почетное звание, начинающий со слов «Заслуженный» | 20% |  |
|  | 4.2. | Награждение нагрудным знаком «Почетный работник в сфере молодежной политики РФ» | 30% |  |

<\*> Расчет персональных стимулирующих выплат производится от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

<\*\*> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и наличие нагрудного знака суммируются.

<\*\*\*>Производится при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или профилю деятельности учреждения.

8.5.3. Выплаты по итогам работы за квартал, год в пределах экономии средств руководителю учреждения устанавливаются по решению руководителя Отдела спорта и молодежной политики Администрации города Шарыпово, и выплачиваются согласно критериев, указанных в таблице 20 к настоящему Положению, с учетом:

- результатов комплексной оценки деятельности учреждения;

- результатов прохождения процедуры аккредитации учреждения;

- степени подготовки и внедрения комплексных программ развития учреждения.

 Премия по итогам работы за год устанавливается в пределах фонда оплаты труда.

Размеры и условия установления выплат по итогам работы для руководителей

МБУ МЦ «ИМА»

Таблица 20

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование должности | Наименование критерия | Наименование и значение (индикатор) показателя | Размер выплат к окладу (должностному  окладу), ставке заработной платы |
| Руководитель | качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения | отсутствие обоснованных замечаний, жалоб | 20% |
| участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ | зафиксированный факт участия | 20% |
| отсутствие нарушений в финансово- хозяйственной деятельности учреждения, соблюдение санитарных, противопожарных правил и других требований действующего законодательства | отсутствие обоснованных замечаний, жалоб | 15% |
| выполнение плановых и нормативных показателей работы, установленных муниципальным заданием | по факту | 15% |
| оперативное и качественное исполнение и предоставление запрашиваемой информации | выполнение в срок без обоснованных замечаний | 10% |
| разработка и внедрение методов работы с молодежью | наличие документально зафиксированного факта | 5% |
| эффективность реализации кадровой политики | оптимальность штатного расписания, стабильность кадрового состава | 5% |

8.6. Количество должностных окладов руководителей учреждений, осуществляющих деятельность в области молодежной политики, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, составляет:

* для учреждений с численностью работников до 15 человек – двадцать;
* для учреждений, с численностью работников более 15 человек – двадцать пять целых две десятых.

8.7. Предельное количество должностных окладов руководителя учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, составляет 20 должностных оклада руководителя учреждения в год с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями. Из этих средств осуществляются все виды выплат стимулирующего характера руководителям (персональные, по итогам работы, за качество и результаты деятельности).

Таким образом, общий объем выплат стимулирующего характера в год не может превышать 20 должностных оклада с учетом районного коэффициента и процентной надбавки.

Объем денежных средств, который не был направлен на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения, направляется на осуществление выплат стимулирующего характера работникам учреждения.

8.8. Руководителю учреждения по решению руководителя Отдела спорта и молодежной политики Администрации города Шарыпово, может оказываться единовременная материальная помощь, предусмотренная разделом 7 настоящего Положения.

8.9. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя) определяется в размере, не превышающем: руководитель – до 2,5.

**9. Условия оплаты труда руководителей и заместителей руководителя спортивных школ**

9.1. Должностной оклад руководителей МБУ ДО «Спортивная школа г. Шарыпово» и МБУ ДО «СШОР» г. Шарыпово устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставке заработной платы работников основного персонала, возглавляемого им муниципального учреждения исходя из показателей, установленных в таблице 21 к настоящему Положению.

В положениях об оплате труда могут устанавливаться условия увеличения размера должностного оклада руководителя учреждения при наличии квалификационной категории до 25%

Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемое при определении размера должностного оклада руководителя учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждения предусмотрено в таблице 21 к настоящему Положению.

Таблица 21

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Тип муниципального учреждения | Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала муниципального учреждения |
| I группа по оплате труда | II группа по оплате труда | III группа по оплате труда | IY группа по оплате труда |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Муниципальные бюджетные учреждения дополнительного образования физической культуры и спорта подведомственные Отделу спорта и молодежной политики Администрации города Шарыпово |
| 1. | - муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Спортивная школа города Шарыпово»;- муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Спортивная школа олимпийского резерва по единоборствам» города Шарыпово | 2,3 – 2,6 | 1,7 – 1,9 | 1,2 – 1,6 | 0,7 – 0,9 |

 Группа по оплате труда руководителя учреждения устанавливается на основании объемных показателей, определенных в таблице 22 к настоящему Положению.

Спортивные школы и спортивные школы олимпийского резерва по единоборствам

Таблица 22

|  |  |
| --- | --- |
| Показатели | Группы по оплате труда руководителей учреждений |
| I | II | III | IV |
| Численность работников в учреждении, чел. | свыше 300 |  251 - 300 |  101 - 250 | до 100 |
| Численность обучающихся (спортсменов) в учреждении, чел. | свыше 300 |  201 - 300 |  101 - 200 | до 100 |
| Наличие (отсутствие) в учреждении обособленных подразделений | наличие в учреждении обособленных подразделений |  - |  - |  - |
| Наличие (отсутствие) в учреждении спортсооружений | наличие в учреждении спортсооружений | наличие в учреждении спортсооружений |  - |  - |

9.2. Перечень должностей, профессий работников бюджетных учреждений, относимых к основному персоналу для расчета средней заработной платы и определения размеров должностных окладов руководителей бюджетных учреждений, определяется согласно таблице 23 к настоящему Положению.

Таблица 23

|  |  |
| --- | --- |
| Тип учреждений | Должности, профессии работников учреждений |
| Муниципальные бюджетные учреждения дополнительного образования физической культуры и спорта, подведомственные Отделу спорта и молодежной политики города Шарыпово |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников спортивных учреждений дополнительного образования | Тренер-преподавательИнструктор – методистПедагог-психолог |

9.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения устанавливаются в соответствии с таблицей 24 к настоящему Положению.

Таблица 24

|  |  |
| --- | --- |
| Должность | Размер должностного оклада к должностному окладу руководителя учреждения, % |
| Заместитель руководителя | 70%-90% |

 Размеры должностных окладов заместителей руководителя устанавливаются руководителем учреждения без учета увеличения должностного оклада руководителя учреждения при наличии квалификационной категории.

Предельное количество должностных окладов руководителя учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, составляет 29 должностных окладов руководителя учреждения в год с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями. Из этих средств осуществляются все виды выплат стимулирующего характера руководителям (персональные, по итогам работы, за качество и результаты деятельности).

Таким образом, общий объем выплат стимулирующего характера в год не может превышать 29 должностных окладов с учетом районного коэффициента и процентной надбавки.

9.4. Руководителю, заместителям руководителя предоставляются выплаты компенсационного характера в размерах в соответствии с разделом 3 настоящего положения, а также осуществляется выплата единовременной материальной помощи в размерах и на условиях, предусмотренных разделом 7 настоящего положения.

9.5. Руководителю, заместителям руководителя к должностному окладу устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера (в пределах выделяемых ассигнований):

 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;

 г) выплата по итогам работы;

д) специальная краевая выплата.

Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда руководителю Учреждения.

Руководителю учреждения по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата. Максимальный размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет 6200 рублей.

Руководителю Учреждения по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному времени.

На специальную краевую выплату начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями.

В месяце, в котором начисления производятся исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваются за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, размер специальной краевой выплаты руководителю Учреждения в 2025 году увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле:

СКВув = Отп x Кув - Отп, (1)

где:

СКВув - размер увеличения специальной краевой выплаты, рассчитанный с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями;

Отп - размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;

Кув - коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае когда при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2025 года, Кув определяется по формуле:

Кув = (Зпф1 + ((СКВ2025 - СКВ2024) x Кмес x Крк) +

+ Зпф2) / (Зпф1 + Зпф2), (2)

где:

Зпф1 - фактически начисленная заработная плата, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2025 года;

Зпф2 - фактически начисленная заработная плата, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2025 года;

СКВ2024 - размер специальной краевой выплаты с 1 января 2024 года;

СКВ2025 - размер специальной краевой выплаты с 1 января 2025 года;

Кмес - количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2025 года;

Крк - районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями.

9.5.1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за качество выполняемых работ, выплачиваются ежемесячно при выполнении показателей (критериев) оценки выполняемых работ в соответствии с таблицей 25 к настоящему Положению.

Оценка выполнения критериев в отношении заместителей руководителя осуществляется руководителем учреждения.

Стимулирующие выплаты

(за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за качество выполняемых работ) для руководителя и заместителям руководителя МБУ ДО «СШОР» г. Шарыпово, МБУ ДО «Спортивная школа г. Шарыпово»

Таблица 25

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Наименование  должности | Критерии оценки результативности и качества  деятельности  учреждений | Условия | Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке  заработной  платы |
|  | наименование | индикатор |
|  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|  | Руководитель | **Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** |
|  | исполнение муниципального задания | выполнение показателей, установленных муниципальным заданием | 90-100% | 10% |
|  | непрерывное профессиональное развитие | наличие выступления с докладами на совещаниях, конференциях | количество выступлений - 1 | 3% |
|  | количество выступлений - свыше 1 | 5% |
|  | реализация программы деятельности (развития) учреждения | выполнение программы деятельности (развития) учреждения | не менее 70% и не более 90% | 10% |
|  | более 90% | 15% |
|  | соответствие учреждения требованиям надзорных органов | отсутствие предписаний | 10% |
|  | устранение предписаний в установленные сроки | 5% |
|  | результативность финансово- экономической деятельности | исполнение бюджетаучреждения | не менее 80% и не более 90% | 5% |
|  | более 90% | 10% |
|  | **Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы** |
|  | выстраивание эффективных взаимодействий с другими учреждениями и ведомствами для достижения целейучреждения | наличие соглашений, договоров о совместной деятельности | факт наличия | 2% |
|  | качество владения управленческими функциями | системность контроля, своевременность, согласованность, четкость организации рабочего процесса | в срок и в полном объеме на 100% | 5% |
|  | коммуникативная культура | умение выстраивать эффективные взаимодействия для достижения целей учреждения | отсутствие письменных претензий учредителя и контролирующих органов | 5% |
|  | **Выплата за качество выполняемых работ** |
|  | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к руководителю со стороны контролирующих органов, учредителя, граждан | отсутствие случаев | 10% |
|  | результативность деятельности учреждения | сохранность контингента обучающихся | более 90% | 10% |
|  | отсутствие правонарушений, совершенных лицами, проходящими спортивную подготовку | отсутствие случаев | 5% |
|  | управленческая деятельность | эффективность реализуемой кадровой политики | укомплектованность кадрами с высшим и средним образованием до 100%укомплектованность с первой и высшей квалификационной категории не менее 50 %прохождение сотрудниками обучения, курсов повышения квалификации и переподготовки до 100 % | 2%5%5% |
|  | количество молодых специалистов основного персонала в учреждении | за каждого молодого специалиста | 1% |
|  | обеспечение функционирования и развития учреждения | зачисление обучающихся (лиц, проходящих спортивную подготовку) в государственное училище олимпийского резерва | приказ о зачислении | 10% |
|  | включение в состав сборной команды Красноярского края по видам спорта обучающихся (лиц, проходящих спортивную подготовку) | списки, утвержденные Министерством спорта РФ и Красноярского края (зачислено 1-10 спортсменов) | 3% |
|  | участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ | участие | 10% |
|  | получение субсидии | 15% |
|  | Заместитель руководителя по спортивной работе, заместитель руководителя по методической работе | **Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** |
|  | подготовка и размещение информации | наличие публикаций в средствах массовой информации, в том числе подготовленных и представленных заместителем руководителя учреждения | количество публикаций - 1 | 3% |
|  | свыше 1 | 5% |
|  | исполнение муниципального задания | выполнение показателей, установленных муниципальным заданием | 90-100% | 10% |
|  | непрерывное профессиональноеразвитие | наличие выступлений с докладами на совещаниях, семинарах | количество выступлений - 1 | 3% |
|  | количество выступлений - свыше 1 | 5% |
|  | реализация программы деятельности (развития) учреждения | выполнение программы деятельности (развития) учреждения | 90-100% | 20% |
|  | 70-89,9% | 10% |
|  | соответствие учреждения требованиям надзорных органов | отсутствие предписаний | 10% |
|  | устранение предписаний в установленные сроки | 5% |
|  | **Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы** |
|  | выстраивание эффективных взаимодействий с другими учреждениями и ведомствами для достижения целей учреждения | наличие соглашений, договоров о совместной деятельности | факт наличия | 5% |
|  | качество владения управленческими функциями | системность контроля, своевременность, согласованность, четкость организации рабочего процесса | в срок и в полном объеме на 100% | 5% |
|  | коммуникативная культура | умение выстраивать эффективные взаимодействия для достижения целей учреждения | отсутствие письменных претензий учредителя и контролирующих органов, граждан | 5% |
|  | **Выплата за качество выполняемых работ** |
|  | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к заместителю руководителя со стороны руководителя, контролирующих органов, учредителя, граждан | отсутствие случаев | 5% |
|  | результативность деятельности учреждения | сохранность контингента обучающихся | не менее 90% | 10% |
|  | отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися | отсутствие случаев | 3% |
|  | управленческая культура | организация эффективной деятельности учреждения,культурное взаимоотношение, творческий подход |  нет зафиксированных замечаний | 5 % |
|  | обеспечение функционирования и развития учреждения | зачисление обучающихся (лиц, проходящих спортивную подготовку) в государственное училище олимпийского резерва | приказ о зачислении | 10% |
|  | включение в состав сборной команды Красноярского края по видам спорта обучающихся (лиц, проходящих спортивную подготовку) | списки, утвержденные Министерством спорта РФ и Красноярского края (зачислено 1-10 спортсменов) | 3% |
|  | участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ | участие | 10% |
|  | получение субсидии | 15% |

9.6. Персональные выплаты: за сложность, напряженность и особый режим работы; за опыт работы.

9.6.1. Персональная выплата за сложность, напряженность и особый режим работы производится на основании показателей критерия оценки результативности и качества труда «Обеспечение высококачественной спортивной подготовки» руководителю, заместителям руководителя при условии обеспечения высококачественного учебно-тренировочного процесса, выражающегося в участии спортсменов, занимающихся обучающихся в учреждении, или получении ими мест с 1 по 6 на официальных спортивных соревнованиях в составе спортивных сборных команд России или Красноярского края (далее - спортивный результат) в соответствии таблицей 26 и 26.1 к настоящему Положению.

Указанная выплата производится на основании выписки из протокола соответствующих спортивных соревнований в размерах, указанных в таблице 26, в течение одного года с месяца, в котором спортсмен, обучающийся в учреждении принял участие в Олимпийских, Сурдлимпийских, Паралимпийских играх, или в котором достигнут спортивный результат.

Если в период, на который установлена указанная выплата, спортивный результат будет улучшен или спортсмен примет участие в Олимпийских, Сурдлимпийских, Паралимпийских играх, размер указанной выплаты увеличивается, при этом исчисление срока ее действия осуществляется заново.

Показатели критерия оценки результативности и качества труда

«Обеспечение высококачественной спортивной подготовки»\*

Таблица 26

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование показателя (тип (ранг) и территориальный уровень спортивного соревнования, физкультурного мероприятия) | Значение показателя (участие/спортивный результат (занятое место) | Выражение значений показателей в целях расчета размера персональной выплаты (за одного ребенка) |
| 1 | 2 | 3 |
| Олимпийские игры, Паралимпийские, Сурдлимпийские игры | 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 | 5 |
| 2 | 4 |
| 3 | 3 |
| Кубок России | 1 | 3 |
| Первенство России | 1 | 4 |
| 2 | 3 |
| 3 | 2 |
| Финал Спартакиады молодежи Красноярского края | 1 | 3 |
| 2 | 2 |
| 3 | 1 |
| Финал Спартакиады учащихся Красноярского края | 1 | 3 |
| 2 | 2 |
| 3 | 1 |
| Финал всероссийских соревнований среди спортивных школ | 1 | 3 |
| 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 | 3 |
| 2 | 2 |
| 3 | 1 |
| Чемпионат и первенство Красноярского края | 1 | 3 |
| 2 | 2 |
| 3 | 1 |

Размеры персональной выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы

Таблица 26.1

|  |  |
| --- | --- |
| Сумма выражений значений показателей в целях расчета размера персональной выплаты | Размер персональной выплаты (в % от оклада (должностного оклада) |
| от 15 до 29 | 50 |
| от 30 до 59 | 60 |
| от 60 до 99 | 70 |
| 100 и более | 80 |

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

9.6.2. Персональная выплата за опыт работы устанавливается при наличии спортивного и почетного звания, связанного или необходимого для выполнения обязанностей (функций) по замещаемой должности в соответствии с таблицей 27 к настоящему Положению.

Персональная выплата за опыт работы в занимаемой должности

для руководителя и заместителей руководителя МБУ ДО «СШОР» г. Шарыпово, МБУ ДО «Спортивная школа г. Шарыпово»

Таблица 27

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | № п/п | Виды персональных выплат | Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)**\*** |  |
|  | **Опыт работы в занимаемой должности\*\*** |  |
| **1** | **От 1 года до 5 лет** | **10%** |
|  | при наличии:**\*\*\*** |  |
| 1.1. | Награждение нагрудным знаком «Почетный работник в сфере физической культуры и спорта», «Отличник физической культуры и спорта» | 10% |
| 1.2. | Почетное звание, начинающий со слов «Заслуженный» | 15% |
|  | **Опыт работы в занимаемой должности\*\*** |  |
| **2** | **от 5 лет до 10 лет** | **15%** |
|  | при наличии**\*\*\*** |  |
| 2.1. | Награждение нагрудным знаком «Почетный работник в сфере физической культуры и спорта», «Отличник физической культуры и спорта» | 15% |
| 2.2. | Почетное звание, начинающий со слов «Заслуженный» | 20% |
|  | **Опыт работы в занимаемой должности\*\*** |  |
| **3** | **от 10 лет до 15 лет** | **20%** |
|  | при наличии**\*\*\*** |  |
| 3.1. | Награждение нагрудным знаком «Почетный работник в сфере физической культуры и спорта», «Отличник физической культуры и спорта» | 20% |
| 3.2. | Почетное звание, начинающий со слов «Заслуженный» | 25% |
|  |  | **Опыт работы в занимаемой должности\*\*** |  |  |
| **4** | **от 10 лет и более** | **30%** |  |
|  | при наличии**\*\*\*** |  |  |
| 4.1. | Награждение нагрудным знаком «Почетный работник в сфере физической культуры и спорта», «Отличник физической культуры и спорта» | 25% |  |
| 4.2. | Почетное звание, начинающий со слов «Заслуженный» | 30% |  |

<\*> Расчет персональных стимулирующих выплат производится от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

<\*\*> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и спортивного звания суммируются.

<\*\*\*>Производится при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или профилю деятельности учреждения.

9.7. Выплаты по итогам работы устанавливаются в пределах фонда оплаты труда в размерах и на условиях, установленных в таблице 28:

 Таблица 28

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование должности | Условия выплат по итогам работы | Размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы |
| 1 | 2 | 3 |
| Руководитель заместители руководителя | Выплата по итогам работы в первом полугодии текущего года |
| Количество обучающихся, принявших участие в спортивных соревнованиях, включенных в календарный план официальных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий Красноярского края (более 60% от числа учащихся, 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:межмуниципальный:1 место2-3 местокраевой:1 место2-3 местовсероссийский:1 место2-3 место | 10%5%20%15%30%25% |
| обеспечение бесперебойной работы учреждения и создание благоприятных условий организации учебно-тренировочного процесса (отсутствие обоснованных замечаний) | 15% |
| выполнение плана мероприятий по внедрению энергосберегающих технологий (в полном объеме) | 15% |
| Выплата по итогам работы во втором полугодии текущего года |
| подготовка учреждения к учебному году (подписание акта готовности учреждения без замечаний) | 15% |
| организация и проведение летней спортивно-оздоровительной кампании (охват не менее 50% учащихся) | 10% |
| проведение мероприятий, повышающих имидж учреждения в Красноярском крае (не менее 2) | 15% |
| победа учреждения в смотрах-конкурсах различного уровня:межмуниципальный:1 место2-3 местокраевой:1 место2-3 местовсероссийский:1 место2-3 место | 10%5%20%15%30%25% |
| обеспечение бесперебойной работы учреждения и создание благоприятных условий организации учебно-тренировочного процесса (отсутствие обоснованных замечаний) | 15% |
| выполнение плана мероприятий по внедрению энергосберегающих технологий (в полном объеме) | 15% |

9.8. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала бюджетных учреждений для определения размера должностного оклада директора определяется в соответствии с Порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада директора и перечнем должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу.

9.9. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения утверждается приказом руководителя учреждения и рассчитывается согласно приложению 1 к настоящему Положению.

9.10. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя и его заместителей) определяется в размере, не превышающем: руководитель – до 2,5; заместитель руководителя – до 2,0.

**10. Условия оплаты труда руководителя и заместителей руководителя центра физкультурно-спортивной подготовки**

10.1. Оплата труда руководителя МАУ «ЦФСП» осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

- должностной оклад;

- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера.

10.2. Размер должностного оклада директора устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала (инструкторы физкультурно-спортивных организаций) возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей.

10.3. 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, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности.

10.4. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения утверждается приказом руководителя учреждения и рассчитывается согласно приложению 1 к настоящему Положению.

Группа по оплате труда директора МАУ «ЦФСП» определяется согласно таблице 29 к настоящему Положению.

Таблица 29

|  |  |
| --- | --- |
| Показатели | Группы по оплате труда руководителя учреждения\* |
| I | II | III | IV |
| Численность работников в учреждении, человек | Свыше 300 | 201-300 | 101-200 | до 100 |
| Наличие (отсутствие) в учреждении обособленных подразделений | Наличие в учреждении обособленных подразделений | \_ | \_ | \_ |
| Наличие (отсутствие) в учреждении спортсооружений | Наличие в учреждении спортсооружений | Наличие в учреждении спортсооружений | \_ | \_ |
| Количество средних окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников по оплате труда |
|  | I группа по оплате труда | II группа по оплате труда | III группа по оплате труда | IV группа по оплате труда |
| Муниципальное автономное учреждение «Центр физкультурно-спортивной подготовки» | 2,8 - 3,3 | 2,2 - 2,7 | 1,6 - 2,1 | 1,5 |
|  |

10.5. Руководителю и заместителям руководителя предоставляются выплаты компенсационного характера в размерах в соответствии с разделом 3 настоящего положения, а также осуществляется выплата единовременной материальной помощи в размерах и на условиях, предусмотренных разделом 7 настоящего положения.

10.6. Директору МАУ «ЦФСП» и его заместителям в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие выплаты 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;

г) по итогам работы;

е) специальная краевая выплата.

Размеры стимулирующих выплат директору учреждения устанавливаются учредителем, которым является Отдел спорта и молодежной политики Администрации города Шарыпово. Размеры стимулирующих выплат заместителям директора устанавливаются по решению директора МАУ «ЦФСП».

Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда руководителю Учреждения.

Руководителю учреждения по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата. Максимальный размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет 6200 рублей.

Руководителю Учреждения по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному времени.

На специальную краевую выплату начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями.

В месяце, в котором начисления производятся исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваются за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, размер специальной краевой выплаты руководителю Учреждения в 2025 году увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле:

СКВув = Отп x Кув - Отп, (1)

где:

СКВув - размер увеличения специальной краевой выплаты, рассчитанный с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями;

Отп - размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;

Кув - коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае когда при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2025 года, Кув определяется по формуле:

Кув = (Зпф1 + ((СКВ2025 - СКВ2024) x Кмес x Крк) +

+ Зпф2) / (Зпф1 + Зпф2), (2)

где:

Зпф1 - фактически начисленная заработная плата, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2025 года;

Зпф2 - фактически начисленная заработная плата, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2025 года;

СКВ2024 - размер специальной краевой выплаты с 1 января 2024 года;

СКВ2025 - размер специальной краевой выплаты с 1 января 2025 года;

Кмес - количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2025 года;

Крк - районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями.

10.6.1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за качество выполняемых работ, выплачиваются ежемесячно при выполнении показателей (критериев) оценки выполняемых работ в соответствии с таблицей 30 к настоящему Положению.

Стимулирующие выплаты

(за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за качество выполняемых работ)

руководителю и заместителям руководителя МАУ «ЦФСП»

Таблица 30

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Должности | Критерии оценки результативности и качества труда и периодичность оценки для установления выплат | Условия | Предельный размер выплат к должностному окладу |
| Наименование | Индикатор |
| Директор | **Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** |
| руководство производственной и финансово-экономической деятельностью учреждения | ежемесячно: отсутствие замечаний со стороны учредителя к организации деятельности и функционирования учреждения в целом | отсутствие письменных замечаний | 30% |
| эффективность реализуемой кадровой политики | оптимальность штатного расписания, стабильность кадрового состава | не менее 90% | 25% |
| отсутствие нарушений сроков и качества подготовки и сдачи отчетности | своевременно, качественно | отсутствие письменных замечаний | 25% |
| качество владения управленческими функциями | системность контроля, своевременность, согласованность, четкость организации рабочего процесса | 100% | 35% |
| **Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы** |
| отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций | отсутствие жалоб в письменной форме со стороны граждан на имя директора | отсутствие замечаний | 20% |
| создание благоприятных условий труда для работников учреждения | отсутствие конфликтов, жалоб, претензий в письменной форме | 0 | 30% |
| коммуникативная культура | умение выстраивать эффективные взаимодействия для достижения целей учреждения | отсутствие письменных претензий учредителя и контролирующих органов | 35% |
| **Выплаты за качество выполняемых работ** |
| обеспечение стабильного функционирования и развития учреждения | рабочий процесс обеспечен необходимыми материально-техническими ресурсами | отсутствие письменных замечаний учреждения | 25% |
| эффективность финансово-экономической деятельности | исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности | 90%-100% | 25% |
| соблюдение правил внутреннего трудового распорядка | отсутствие письменных замечаний учредителя | 0 | 25% |
| сохранность и рациональное использование имущества, закрепленного за учреждением | имущество расходуется по назначению | в соответствии с целями деятельности учреждения | 25% |
| Заместительдиректора | **Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** |
| своевременное обеспечение рабочего процесса:-информационно-методическими материалами;-техническими средствами | обеспечено своевременно | 90%-100% | 30% |
| реализация программы деятельности (развития) учреждения | отсутствие замечаний надзорных и контролирующих органов | отсутствие случаев | 25% |
| своевременная подготовка и проведение спортивно-массовых мероприятий | отсутствие письменных замечаний директора учреждения | 100% | 15% |
| **Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы** |
| отсутствие нарушений сроков и качества подготовки и сдачи отчетности | нарушение сроков подготовки и сдачи отчетности | 0 | 20% |
| высокая эффективность по обеспечению строгого соблюдения финансовой и трудовой дисциплины | отсутствие письменных замечаний директора учреждения | 0 | 15% |
| обеспечение стабильного функционирования и развития учреждения | своевременное обеспечение рабочего процессаинформационно-методическими материалами;-техническими средствами | отсутствие жалоб со стороны работников | 10% |
| выстраивание эффективного взаимодействия с другими учреждениями и ведомствами для достижения целей учреждения | наличие соглашений, договоров о совместной деятельности | отсутствие замечаний | 10% |
| **Выплаты за качество выполняемых работ** |
| организация работы по социальному партнерству и межведомственному взаимодействию | заключение договоров социального партнерства и соглашений с учреждениями | отсутствие письменных замечаний директораучреждения | 10% |
| выполнение плана мероприятий по внедрению энергосберегающих и инновационных технологий (в полном объеме) | выполнение плана | 95% и более % | 15% |
| Заместитель директора по АХР | **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 руководителя, контролирующих органов, учредителя, граждан | Отсутствие случаев | 50% |
| реализация программы деятельности (развития) учреждения | соответствие учреждения требованиям надзорных органов | отсутствие предписаний | 30% |
| **Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы** |
| обеспечение функционирования и развития учреждения | создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного, тренировочного процесса, обеспечение стабильной охраны труда и техники безопасности | отсутствие зафиксированных нарушений | 30% |
| **Выплаты за качество выполняемых работ** |
| сохранность имущества учреждения |  | 100% | 20% |
| выполнение планов работы учреждения и отчетов в части готовности спортивных сооружений к учебно-тренировочному и соревновательному процессам |  | 100% | 20% |

10.6.2. Персональные выплаты директору МАУ «ЦФСП» устанавливаются по решению учредителя, которым является Отдел спорта и молодежной политики Администрации города Шарыпово на срок не более 1 года. Персональные выплаты заместителям директора устанавливаются по решению директора МАУ «ЦФСП» на срок не более 1 года.

Размер персональных стимулирующих выплат: выплата за опыт работы в отрасли физической культуры и спорта исчисляется из оклада (должностного оклада) согласно таблице 31 к настоящему Положению.

Таблица 31

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Виды персональных выплат | Предельный размер к окладу, ставке заработной платы |
| 1 | Выплата за опыт работы:от 1 до 5 летот 5 до 10 летот 10 до 15 летот 15 лет и более | 10%15%20%30% |

10.7. Стимулирующие выплаты по итогам работы за год выплачиваются директору и его заместителям в пределах фонда оплаты труда по итогам работы за календарный год по следующим основаниям:

- объем освоения выделенных бюджетных средств;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

- достижение высоких результатов в работе за определенный период;

- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

10.8. Должностные оклады заместителей устанавливаются на десять процентов ниже от должностного оклада руководителя (директора).

10.9. Предельное количество должностных окладов для директора МАУ «ЦФСП», учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, составляет двадцать семь целых девять десятых окладов в год с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

10.10. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя, его заместителей) определяется в размере, не превышающем: руководитель – до 5,4; заместитель руководителя – до 3,3.

1. **Расходные обязательства**

Оплата труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений подведомственных Отделу спорта и молодежной политики Администрации города Шарыпово осуществляется в соответствии с настоящим Положением и является расходным обязательством муниципального образования города Шарыпово Красноярского края.

1. **Заключительные и переходные положения**

12.1. Заработная плата в соответствии с системой оплаты труда устанавливается работнику в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Красноярского края, администрации города Шарыпово, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением, с момента распространения на работников условий оплаты труда, установленных трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

12.2. При системе оплаты труда обеспечивается сохранение гарантированной части заработной платы работников в рамках определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат в сумме не ниже размера заработной платы (без учета стимулирующих выплат), установленного тарифной системой оплаты труда.

12.3. Размер средств, направляемых на оплату труда работников муниципальных учреждений, устанавливаются настоящим Положением.

12.4. При переходе на систему оплаты труда обеспечивается сохранение гарантированной части заработной платы работников в рамках определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат и стимулирующих выплат в части персональных выплат по системе оплаты труда в сумме не ниже размера заработной платы (без учета стимулирующих выплат), установленного тарифной системой оплаты труда.

Приложение 1

 к Положению о системе оплаты и стимулирования

работников муниципальных учреждений,

подведомственных Отделу спорта

 и молодежной политики

 Администрации города Шарыпово

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



 где:

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

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

 n - штатная численность работников основного персонала.

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

* изменения утвержденной штатной численности работников основного персонала муниципального учреждения более чем на 15 %;
* увеличения (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.