gerb_zhel

Городской округ

«Закрытое административно – территориальное образование Железногорск Красноярского края»

# АДМИНИСТРАЦИЯ ЗАТО г. ЖЕЛЕЗНОГОРСК

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

17.04.2023 № 736

**г. Железногорск**

О внесении изменений в постановление Администрации ЗАТО г. Железногорск от 12.07.2013 № 1113 «Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, реализующих программы спортивной подготовки на территории ЗАТО г. Железногорск»

В соответствии с [Трудовым кодексом](garantF1://12025268.0) Российской Федерации, [постановлением](garantF1://18515269.0) Администрации ЗАТО г.Железногорск от 10.06.2011 № 1011 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений ЗАТО Железногорск», [Уставом](garantF1://18516531.1000) ЗАТО Железногорск

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Внести в постановление Администрации ЗАТО г. Железногорск от 12.07.2013 № 1113 «Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, реализующих программы спортивной подготовки на территории ЗАТО г. Железногорск» (далее – Постановление) следующие изменения:

1.1. Наименование Постановления изложить в редакции: «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования, реализующих дополнительные общеобразовательные программы в области физической культуры и спорта на территории ЗАТО г. Железногорск».

1.2. Пункт 1 Постановления изложить в редакции:

«1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования, реализующих дополнительные общеобразовательные программы в области физической культуры и спорта на территории ЗАТО г. Железногорск».

1.3. Приложение к Постановлению изложить в редакции согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Управлению внутреннего контроля Администрации ЗАТО г. Железногорск довести до сведения населения настоящее постановление через газету «Город и горожане».

3. Отделу общественных связей Администрации ЗАТО г. Железногорск (Архипова И.С.) разместить настоящее постановление на официальном сайте Администрации ЗАТО г. Железногорск в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

4. Контроль над исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

5. Постановление вступает в силу после его официального опубликования, но не ранее 01.05.2023.

Глава ЗАТО г. Железногорск Д.М. Чернятин

|  |
| --- |
| Приложение  к постановлению Администрации ЗАТО г. Железногорск  от \_\_\_\_\_\_\_2023 №\_\_\_\_\_ |

Примерное положение

об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования, реализующих дополнительные общеобразовательные программы в области физической культуры и спорта на территории ЗАТО г. Железногорск

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования, реализующих дополнительные общеобразовательные программы в области физической культуры и спорта на территории ЗАТО г.Железногорск (далее - Примерное положение, учреждения), разработано в соответствии с Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=37A07191F56C4FDFB12197318C032580A8E45811AD0EF8445B15802999866658A49E6009461C56A19BC4732ACFA69F20305B1E993Cr3q2J) Российской Федерации, постановлением Администрации ЗАТО г. Железногорск от 10.06.2011 № 1011 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений ЗАТО Железногорск».

1.2. Примерное положение определяет систему оплаты труда работников учреждений, включающую в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

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

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

1.5. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.6. Абсолютный размер выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных настоящим Примерным положением, кроме 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, исчисляется из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета иных повышений и выплат.

1.7. 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.

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

2. Оклады (должностные оклады), ставки 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 коллективном договоре, локальном нормативном акте, принятом с учетом мнения представительного органа работников.

2.2. В коллективном договоре, локальном нормативном акте 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 и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы.

2.3. Минимальные [размеры](#P276) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Примерному положению на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

от 27.02.2012 № [165н](consultantplus://offline/ref=196587E7136D5B6B078435CECFE0F73E151D0BC9E828508952BA16E291C7B793D4BE4389BB29BF373C2D13DFE922k7I) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта»;

от 05.05.2008 № [216н](consultantplus://offline/ref=C0BBA329F2B9727EE123E2825CF2A83029DE25A9C8794BE64EA5A78DAAF972E2A6B91FAD3E6BE5D3A18E6142CF4FtCD) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

от 29.05.2008 № [247н](consultantplus://offline/ref=196587E7136D5B6B078435CECFE0F73E1C1B0DCAED250D835AE31AE096C8E896C1AF1B86B836A134213111DD2Ek8I) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

от 29.05.2008 № [248н](consultantplus://offline/ref=196587E7136D5B6B078435CECFE0F73E131609CBE9250D835AE31AE096C8E896C1AF1B86B836A134213111DD2Ek8I) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

2.4. Нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы на ставку заработной платы педагогических работников устанавливаются в соответствии с действующими нормативными правовыми актами, регламентирующими продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и порядок определения учебной нагрузки педагогических работников.

2.5. В зависимости от наличия квалификационной категории размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений увеличиваются в следующих размерах:

при наличии высшей квалификационной категории на 10%;

при наличии первой квалификационной категории на 8,5%;

при наличии второй квалификационной категории на 7%.

3. Виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам учреждений устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

б) 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);

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

г) выплаты за работу в закрытом административно-территориальном образовании.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=196587E7136D5B6B078435CECFE0F73E101E05CEED2E508952BA16E291C7B793D4BE4389BB29BF373C2D13DFE922k7I) Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Красноярского края, муниципальными правовыми актами ЗАТО Железногорск, содержащими нормы трудового права, и настоящим Примерным положением.

3.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются работникам учреждений на основании [статьи 147](consultantplus://offline/ref=DB3506D7A3C78C5D23619704815C02B8F8B82CA866BE579DF781B2CADF4857E225C1AEB0DD24207D8A37D1678B37EEF3F5F058B1CE98AF8DR8R8E) Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время в размере 35% оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

3.4. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании [статьи 153](consultantplus://offline/ref=196587E7136D5B6B078435CECFE0F73E101E05CEED2E508952BA16E291C7B793C6BE1B83B82DAA636E7744D2E925AA3333315590EC2DkDI) Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5. Оплата сверхурочных работ производится на основании [статьи 152](consultantplus://offline/ref=196587E7136D5B6B078435CECFE0F73E101E05CEED2E508952BA16E291C7B793C6BE1B83B82AAA636E7744D2E925AA3333315590EC2DkDI) Трудового кодекса Российской Федерации.

3.6. Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам учреждений на основании [статьи 149](consultantplus://offline/ref=196587E7136D5B6B078435CECFE0F73E101E05CEED2E508952BA16E291C7B793C6BE1B83B92FAA636E7744D2E925AA3333315590EC2DkDI) Трудового кодекса Российской Федерации.

3.7. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации, Красноярского края, к заработной плате работников устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях края с особыми климатическими условиями.

3.8. Выплаты за работу в закрытых административно-территориальных образованиях устанавливаются работникам в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

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

4. Виды, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера

4.1. Работникам учреждений устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

б) выплата за качество выполняемых работ;

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

г) выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их введения устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами, принятыми с учетом мнения представительного органа работников.

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

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников учреждений.

Руководитель учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работников учитывает аналитическую информацию органов самоуправления учреждения (комиссии по распределению фонда стимулирующих выплат).

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

4.2. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат.

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

Ci = C1балла x Бi x ki,

где:

Ci - 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);

C1балла - 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);

Бi - количество баллов по результатам оценки труда i-го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по количественным значениям (индикаторам) показателей [критериев](#P461) оценки, указанных в приложении № 2 к настоящему Примерному положению, за истекший месяц;

ki - 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.

C1балла рассчитывается на плановый период и утверждается приказом руководителя учреждения.

Пересчет C1балла осуществляется в случаях:

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

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

Под плановым периодом в настоящем пункте понимается финансовый год, квартал, месяц, 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 планового периода.

Расчет и пересчет C1балла осуществляется по формуле:

n

С1 балла = (Qстим - Qстим.рук) / SUM Бi,

i=1

где:

Qстим - сумма средств, предназначенных для осуществления выплат стимулирующего характера работникам учреждения, за исключением персональных выплат стимулирующего характера, в плановом периоде (без учета районного коэффициента, 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);

Qстим.рук - 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);

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

Бi - количество баллов по результатам оценки труда i-гo работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по количественным значениям (индикаторам) показателей [критериев](#P461) оценки, указанных в приложении № 2 к настоящему Примерному положению, за истекший месяц;

Qстим рассчитывается по формуле:

Qстим = Qзп - Qштат - Qперс - Qотп,

где:

Qзп - сумма средств, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности на плановый период, 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);

Qштат - сумма средств, предусмотренная штатным расписанием учреждения на оплату труда работников учреждения на плановый период, состоящая из установленных работникам учреждения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера (без учета районного коэффициента, 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);

Qперс - сумма средств на выплату персональных стимулирующих выплат работникам учреждения на плановый период, рассчитанная в соответствии с настоящим Примерным 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), в целях обеспечения региональной выплаты).

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

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

Qотп - 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).

Qотп рассчитывается по формуле:



где:

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

Nгод - количество календарных дней в плановом периоде;

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

4.2.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются руководителем учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год.

4.2.3. Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач производится работнику учреждения ежемесячно при условии выполнения значений (индикаторов) показателей соответствующих критериев согласно [приложению № 2](consultantplus://offline/ref=384242915B1BECF9213AA78FEECDA51880B1CFEFC366B1FE14C537DE196045BDB6440C43262C394323E05C58B8DCA1A1744F42B4192B755A8CAB3AB06FY7H) к настоящему Примерному положению.

4.2.4. Выплата за качество выполняемых работ производится работнику учреждения ежемесячно при условии выполнения значений (индикаторов) показателей соответствующих критериев согласно [приложению № 2](consultantplus://offline/ref=384242915B1BECF9213AA78FEECDA51880B1CFEFC366B1FE14C537DE196045BDB6440C43262C394323E05C58B8DCA1A1744F42B4192B755A8CAB3AB06FY7H) к настоящему Примерному положению.

4.3. Персональные выплаты.

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

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

а) почетного звания или ученой степени, связанных или необходимых 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 учреждением, осуществляющим деятельность в области спорта, и при этом не получающих персональную выплату молодым специалистам в целях повышения уровня оплаты труда).

Персональная выплата за опыт работы устанавливается в [размерах](#P1405), указанных в приложении № 3 к настоящему Примерному положению.

При заключении трудового договора персональная выплата за опыт работы устанавливается физическому лицу со дня принятия решения о приеме на работу. Наличие условий предоставления указанной персональной выплаты проверяется учреждением при приеме на работу с истребованием от принимаемого на работу лица документов, подтверждающих соответствие основания для установления указанной персональной выплаты.

Персональная выплата за опыт работы работнику учреждения в связи с присвоением почетного звания или ученой степени устанавливается (повышается) со дня присвоения соответствующего почетного звания или ученой степени служащего, на что должно указываться в решении об установлении указанной персональной выплаты. Решение об установлении (повышении) персональной выплаты за опыт работы работнику учреждения в связи с наличием почетного звания или ученой степени принимается в течение 5 рабочих дней со дня получения заявления работника учреждения о предоставлении (повышении) указанной персональной выплаты, к которому прикладывается документ о присвоении соответствующего почетного звания или ученой степени. При этом учреждением делается перерасчет заработной платы работника учреждения за период со дня возникновения права на предоставление (повышение) персональной выплаты за опыт работы в связи с наличием почетного звания или ученой степени до принятия решения о ее установлении (повышении).

Персональная выплата за опыт работы тренеру-преподавателю в связи с наличием спортивного звания или спортивного разряда устанавливается сроком на три года с момента приема на работу, вне зависимости от истечения срока, на который присвоен соответствующий спортивный разряд.

4.3.3. Персональная выплата за сложность производится работнику учреждения ежемесячно при условии выполнения значений [показателей](#P1458) критерия «Обеспечение высококачественной спортивной подготовки», выражающегося в участии или получении мест с 1 по 6 на официальных спортивных соревнованиях или в официальных физкультурных мероприятиях в составе спортивных сборных команд России или Красноярского края (далее - спортивный результат) лицами, проходящими на момент участия в таких спортивных соревнованиях, физкультурных мероприятиях или достижения соответствующего спортивного результата спортивную подготовку в учреждении, в соответствии с приложением № 4 к настоящему Примерному положению.

Персональная выплата за сложность устанавливается в размерах, указанных в [приложении № 4](#P1458) к настоящему Примерному положению.

Персональная выплата за сложность работнику учреждения устанавливается на один год с месяца, в котором лицо, проходившее на момент участия в указанных в [абзаце первом](consultantplus://offline/ref=5A3FA3CD608BD715F5834660E772DEBCA819509C6DFB5C0D2D6C5AF860CF6F292B89A4547426FE3C5AA9BFB8FD90634318928F0F1DE8845F6BEFBDC00EBFE) настоящего пункта спортивных соревнованиях, физкультурных мероприятиях или достижения указанного в [абзаце первом](consultantplus://offline/ref=5A3FA3CD608BD715F5834660E772DEBCA819509C6DFB5C0D2D6C5AF860CF6F292B89A4547426FE3C5AA9BFB8FD90634318928F0F1DE8845F6BEFBDC00EBFE) настоящего пункта спортивного результата спортивную подготовку в учреждении, приняло участие в Олимпийских, Сурдлимпийских, Паралимпийских играх или в котором оно достигло спортивного результата, за исключением случая, указанного в [абзаце четвертом](consultantplus://offline/ref=5A3FA3CD608BD715F5834660E772DEBCA819509C6DFB5C0D2D6C5AF860CF6F292B89A4547426FE3C5AA9BFB8F890634318928F0F1DE8845F6BEFBDC00EBFE) настоящего пункта, вне зависимости от факта прекращения таким лицом прохождения спортивной подготовки в учреждении в указанный период. При этом учреждением делается перерасчет заработной платы работника учреждения за период со дня возникновения права на предоставление (изменение размера) персональной выплаты за сложность до принятия решения о ее установлении (изменении размера).

Тренеру-преподавателю, подготовившему лицо, занявшее на Олимпийских, Паралимпийских, Сурдлимпийских играх место с 1 по 6 в составе спортивной сборной команды России и проходившее на момент достижения указанного спортивного результата спортивную подготовку в учреждении, персональная выплата за сложность устанавливается сроком на четыре года с месяца, в котором достигнут указанный спортивный результат, вне зависимости от факта прекращения прохождения таким лицом спортивной подготовки в учреждении в указанный период. При этом учреждением делается перерасчет заработной платы работника учреждения за период со дня возникновения права на предоставление (изменение размера) персональной выплаты за сложность до принятия решения о ее установлении (изменении).

Если в период, на который установлена персональная выплата за сложность, спортивный результат будет улучшен или лицо, проходящее спортивную подготовку в учреждении, примет участие в Олимпийских, Сурдлимпийских, Паралимпийских играх, размер указанной персональной выплаты изменяется, при этом исчисление срока ее действия осуществляется заново в соответствии с порядком, установленным настоящим пунктом.

4.3.4. 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 [приложением № 5](#P1640) к настоящему Примерному положению.

Персональная выплата за напряженность и особый режим работы тренерам-преподавателям производится пропорционально суммарной фактической наполняемости групп по формуле:

I = O x (H% - 100%),

где:

I - персональная выплата за напряженность и особый режим работы;

O - ставка заработной платы;

H% - нагрузка за обучающихся;

H% = Kз x Pд,

где:

Kз - количество обучающихся на данном этапе подготовки;

Pд - размер выплаты за подготовку одного обучающегося в процентах.

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.

Персональная выплата за напряженность и особый режим работы старшим инструкторам-методистам, инструкторам-методистам, инструкторам по спорту производится в размере 15% оклада (должностного оклада).

4.3.5. Персональная выплата молодым специалистам в целях повышения уровня оплаты труда в размере 50% оклада (должностного оклада) на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения производится ежемесячно специалисту, впервые окончившему одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившему в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры по полученной специальности с учреждением.

Наличие условий предоставления персональной выплаты молодым специалистам в целях повышения уровня оплаты труда проверяется учреждением при приеме на работу самостоятельно без истребования от работника учреждения дополнительных документов.

4.3.6. Персональные выплаты в целях обеспечения региональной выплаты устанавливаются работникам учреждения в порядке, определенном [Постановлением](consultantplus://offline/ref=196587E7136D5B6B07842BC3D98CA831171452C1EB2758DB0DEC10B5CE97B1C686FE1DD0E86CF43A3D320FDFE83AB6333222kCI) Администрации ЗАТО г. Железногорск от 10.06.2011 № 1011 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений ЗАТО Железногорск».

4.3.7. Персональные выплаты, предусмотренные [подпунктами 4.3.2](#P160), [4.3.5](#P201) настоящего Примерного положения, устанавливаются с учетом нагрузки.

4.4. Выплаты по итогам работы производятся с учетом личного вклада работника учреждения в результаты деятельности учреждения, оцениваемого в баллах согласно [приложению № 6](#P1714) к настоящему Положению. Выплаты по итогам работы работникам учреждения, принятым и (или) уволенным в течение календарного года, производятся за фактически отработанное время.

5. Единовременная материальная помощь

5.1. Работникам учреждений в пределах фонда оплаты труда учреждения, предусмотренного в плане финансово-хозяйственной деятельности, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

5.2. Единовременная материальная помощь работникам учреждений оказывается в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей) в размере, не превышающем трех тысяч рублей по каждому основанию.

5.3. Единовременная материальная помощь работникам учреждений по иным основаниям, а также по основаниям, предусмотренным [пунктом 5.2](#P210) настоящего раздела, в повышенном размере оказывается за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда.

5.4. Иные основания, размер и порядок выплаты единовременной материальной помощи за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливаются локальным актом учреждения.

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

6. Условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей

6.1. Заработная плата руководителя учреждения и его заместителей включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы основного персонала возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителя в соответствии с п[остановлением](consultantplus://offline/ref=196587E7136D5B6B07842BC3D98CA831171452C1EB2758DB0DEC10B5CE97B1C686FE1DD0E86CF43A3D320FDFE83AB6333222kCI) Администрации ЗАТО г. Железногорск от 10.06.2011 № 1011 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений ЗАТО Железногорск».

6.3. Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется на основании объемных [показателей](#P1913) в соответствии с приложением № 7 к настоящему Примерному положению.

Группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается распоряжением Администрации ЗАТО г. Железногорск.

6.4. [Перечень](#P2021) должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу для расчета среднего оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и установления размера должностного оклада руководителя учреждения, определяется в соответствии с приложением № 8 к настоящему Примерному положению.

6.5. Должностные оклады заместителей руководителей учреждений устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

6.6. Руководителям учреждений и их заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера в размерах и на условиях, предусмотренных [разделом 3](#P78) настоящего Примерного положения.

6.7. Руководителям учреждений и их заместителям к должностному окладу устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

6.7.1. Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; выплата за качество выполняемых работ устанавливаются в размерах, указанных в [приложении № 9](#P2047) к настоящему Примерному положению.

При назначении указанных выплат учитываются критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений, указанные в [приложении № 9](#P2047) к настоящему Примерному положению.

Оценка выполнения критериев в отношении руководителя учреждения осуществляется ведущим специалистом по физической культуре, школьному спорту и массовому спорту Социального отдела Администрации ЗАТО г. Железногорск (далее - Специалист), в отношении заместителей руководителя - руководителем соответствующего учреждения.

6.7.2. Персональная выплата:

6.7.2.1. За опыт работы устанавливается при наличии ученой степени, почетного звания, связанных или необходимых для выполнения обязанностей (функций) по занимаемой должности в следующих размерах от должностного оклада при наличии:

а) почетного звания:

Заслуженный работник физической культуры и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения - 20%;

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

Заслуженный работник физической культуры и спорта Красноярского края - 10%;

б) ученой степени:

- кандидата наук - 7,5%;

- доктора наук - 10%.

Размер персональной выплаты за опыт определяется как сумма размеров, указанных в [подпунктах «а»](#P231) и «[б»](#P235) настоящего пункта. Размеры, указанные в рамках одного подпункта, не суммируются.

6.7.2.2. За сложность, напряженность и особый режим работы устанавливается в размерах, согласно [приложению № 10](#P2284) к настоящему Примерному положению.

Персональная выплата за сложность, напряженность и особый режим работы устанавливается ежеквартально и производится ежемесячно при условии достижения (выполнения) суммарного выражения значений [показателей](#P2284) критерия оценки результативности и качества труда «Обеспечение высококачественной спортивной подготовки», выражающегося в участии или получении мест с 1 по 6 на официальных спортивных соревнованиях или в официальных физкультурных мероприятиях в составе спортивных сборных команд России или Красноярского края (далее - спортивный результат) лицами, проходящими на момент участия в таких спортивных соревнованиях, физкультурных мероприятиях или достижения соответствующего спортивного результата спортивную подготовку в учреждении, в соответствии с приложением № 10 к настоящему Примерному положению.

Персональная выплата за сложность, напряженность и особый режим работы устанавливается на один год с месяца, в котором лицо, проходившее на момент участия в указанных в [абзаце втором](#P240) настоящего пункта спортивных соревнованиях, физкультурных мероприятиях или достижения указанного в [абзаце втором](#P240) настоящего пункта спортивного результата спортивную подготовку в учреждении, приняло участие в Олимпийских, Сурдлимпийских, Паралимпийских играх или в котором оно достигло спортивного результата, вне зависимости от факта прекращения таким лицом прохождения спортивной подготовки в учреждении в указанный период и учитывается в плановом квартале по результатам суммарного значения показателей на конец отчетного квартала. При этом учреждением делается перерасчет заработной платы за период со дня возникновения права на предоставление (изменение размера) персональной выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы до принятия решения о ее установлении (изменении размера).

Если в период, на который установлена персональная выплата за сложность, напряженность и особый режим работы, спортивный результат будет улучшен или лицо, проходящее спортивную подготовку в учреждении, примет участие в Олимпийских, Сурдлимпийских, Паралимпийских играх, размер указанной персональной выплаты изменяется, при этом исчисление срока ее действия осуществляется заново в соответствии с порядком, установленным настоящим пунктом.

6.7.3. Выплаты по итогам работы:

6.7.3.1. Выплаты по итогам работы за полугодие устанавливаются в [размерах](#P2426) и на условиях, установленных в приложении № 11 к настоящему Примерному положению.

6.7.3.2. Выплаты по итогам работы за особые достижения в решении поставленных задач.

6.8. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений выделяется в фонде оплаты труда учреждения, предусмотренном в плане финансово-хозяйственной деятельности, и определяется в кратном отношении к размерам должностных окладов руководителей с учетом 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 должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых при определении объема средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений, устанавливается в соответствии с п[остановлением](consultantplus://offline/ref=196587E7136D5B6B07842BC3D98CA831171452C1EB2758DB0DEC10B5CE97B1C686FE1DD0E86CF43A3D320FDFE83AB6333222kCI) Администрации ЗАТО г. Железногорск от 10.06.2011 № 1011 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений ЗАТО Железногорск» и составляет 27 должностных окладов в год.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителей учреждений может направляться на стимулирование работников учреждений. Направление указанных средств на иные цели осуществляется по согласованию с Администрацией ЗАТО г. Железногорск.

6.9. Конкретный размер выплат стимулирующего характера руководителям учреждений устанавливается распоряжением Администрации ЗАТО г. Железногорск.

Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, руководителям учреждений устанавливаются ежеквартально по результатам оценки результативности и качества деятельности учреждений в предыдущем квартале и выплачиваются ежемесячно.

Выплаты по итогам работы за полугодие руководителям учреждений осуществляются два раза в год.

Выплаты по итогам работы за особые достижения в решении поставленных задач устанавливаются в абсолютном размере в пределах объема средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений на основании ходатайства руководителя учреждения, предоставленного в комиссию по установлению стимулирующих выплат Администрации ЗАТО г. Железногорск с приложением подтверждающих документов.

Конкретный размер выплат стимулирующего характера заместителям руководителей учреждений устанавливается руководителем соответствующего учреждения.

6.10. Распределение фонда стимулирования руководителя учреждения осуществляется ежеквартально комиссией по установлению стимулирующих выплат Администрации ЗАТО г. Железногорск (далее - комиссия).

Полномочия и состав комиссии определяется постановлением Администрации ЗАТО г. Железногорск.

Специалист представляет в комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности учреждения, в том числе включающую мнение органов самоуправления учреждения, являющуюся основанием для установления стимулирующих выплат руководителю учреждения.

Руководитель учреждения имеет право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

Комиссия рекомендует установление стимулирующих выплат и их размер. Решение принимается комиссией открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии и оформляется протоколом. С учетом мнения комиссии Администрация ЗАТО г. Железногорск издает распоряжение об установлении стимулирующих выплат руководителю учреждения.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат раздельно.

6.11. Выплата материальной помощи руководителям и заместителям руководителей учреждений производится в соответствии с разделом 5 настоящего Примерного положения.

|  |
| --- |
| Приложение № 1  к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования, реализующих дополнительные общеобразовательные программы в области физической культуры и спорта на территории ЗАТО  г. Железногорск |

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений физической культуры и спорта:

1.1. Профессиональная квалификационная группа (далее - ПКГ) должностей работников физической культуры и спорта должностей первого уровня:

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб. |
| 1 квалификационный уровень | 4231 |
| 2 квалификационный уровень | 6742 |

1.2. ПКГ должностей работников физической культуры и спорта должностей второго уровня:

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб. |
| 1 квалификационный уровень | 8456 |
| 2 квалификационный уровень | 10112 |
| 3 квалификационный уровень | 10499 |

1.3. ПКГ должностей работников физической культуры и спорта третьего уровня:

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб. |
| 1 квалификационный уровень | 9801 |
| 2 квалификационный уровень | 10554 |

2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников образования:

2.1. ПКГ должностей педагогических работников:

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада),  руб. |
| 1 квалификационный уровень | 6920 |
| 2 квалификационный уровень | 7461 |
| 3 квалификационный уровень | 8049 |
| 4 квалификационный уровень | 8636 |

3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих:

3.1. ПКГ Общеотраслевые должности служащих первого уровня:

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| 1 квалификационный уровень | 3813 |
| 2 квалификационный уровень | 4023 |

3.2. ПКГ Общеотраслевые должности служащих второго уровня:

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| 1 квалификационный уровень | 4231 |
| 2 квалификационный уровень | 4650 |
| 3 квалификационный уровень | 5109 |
| 4 квалификационный уровень | 6448 |
| 5 квалификационный уровень | 7283 |

3.3. ПКГ Общеотраслевые должности служащих третьего уровня:

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| 1 квалификационный уровень | 4650 |
| 2 квалификационный уровень | 5109 |
| 3 квалификационный уровень | 5608 |
| 4 квалификационный уровень | 6742 |
| 5 квалификационный уровень | 7871 |

3.4. ПКГ Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня:

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| 1 квалификационный уровень | 8460 |
| 2 квалификационный уровень | 9801 |
| 3 квалификационный уровень | 10554 |

4. Минимальные размеры ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих:

4.1. ПКГ Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня:

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| 1 квалификационный уровень | 3275 |
| 2 квалификационный уровень | 3433 |

4.2. ПКГ Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня:

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| 1 квалификационный уровень | 3813 |
| 2 квалификационный уровень | 4650 |
| 3 квалификационный уровень | 5109 |
| 4 квалификационный уровень | 6154 |

5. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) по должностям руководителей, специалистов и служащих, не вошедшим в квалификационные уровни ПКГ, устанавливаются в следующем размере:

|  |  |
| --- | --- |
| Должность | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| Специалист по охране труда | 4650 |
| Специалист по закупкам 5 уровня квалификации [<\*>](#P444) | 5608 |
| Старший специалист по закупкам 6 уровня квалификации [<\*>](#P444), ведущий специалист | 6742 |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

<\*> Уровни квалификации приведены в соответствии с утвержденными профессиональными стандартами.

В штатных расписаниях учреждений допускается установление дополнительного наименования к должности через указание на выполняемые функции и (или) специализацию должности.

|  |
| --- |
| Приложение № 2  к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования, реализующих дополнительные общеобразовательные программы в области физической культуры и спорта на территории ЗАТО  г. Железногорск |

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

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Категория работников | Наименование критерия оценки | Периодичность оценки | Наименование и значение (индикатор) показателя критерия | Предельное количество баллов |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1 | Старший инструктор-методист, инструктор-методист, инструктор по спорту | Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Ответственное отношение к своим обязанностям | Ежемесячно | Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника со стороны контролирующих органов, руководителя, граждан | 70 |
| Ведение профессиональной документации | Ежемесячно | Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации (планы, аналитические справки, статистический учет результатов, календарный план спортивно-массовых мероприятий и т.д.),  100% | 40 |
| Своевременная подготовка локальных нормативных актов и иных документов, 100% | 40 |
| Организация и выполнение планов работы на месяц, на год, выполнение поручений руководителя | Ежемесячно | Выполнение планов, поручений, 100% | 20 |
| Методическое сопровождение процесса разработки, апробации и внедрения инновационных программ, технологий, методов спортивной подготовки | Ежеквартально | Наличие оформленных программ, технологий, планов, методов у педагогических и тренерских кадров |  |
| 1 | 15 |
| более 1 | 25 |
| Участие в разработке и сопровождение реализации дополнительных образовательных программ спортивной подготовки | Ежеквартально | Разработанная программа |  |
| 1 | 10 |
| более 1 | 15 |
| Выполнение плана программы, выполнение программы деятельности 100% | 25 |
| Повышение квалификации | Ежеквартально | Количество документов, подтверждающих участие в образовательных программах, мероприятиях (семинар, конференция, курсы и т.д.) |  |
| 1 | 15 |
| свыше 1 | 20 |
|  |  | Методическое обеспечение учебно-тренировочного процесса | Ежемесячно | Разработка необходимой рабочей документации (положений о конкурсах,  соревнованиях, диагностического инструментария и аналитических материалов) |  |
| до 3 | 15 |
| свыше 3 | 25 |
|  |  | Выплата за качество выполняемых работ | | | |
| Выполнение плана методической работы | Ежемесячно | Доля выполненных работ, 100% | 70 |
| Достижения тренерских кадров, участие в профессиональных конкурсах и т.п. | Ежемесячно | Степень участия |  |
| победитель | 15 |
| призер | 10 |
| участник | 5 |
| Участие в проектной деятельности с целью получения гранта | Ежеквартально | Участие в проектной деятельности | 5 |
| Получение гранта | 15 |
| Разработка проектов, методических материалов | Ежеквартально | Наличие собственных проектов, методических материалов |  |
| 1 | 5 |
| свыше 1 | 10 |
| 2 | Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель | Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Ответственное отношение к своим обязанностям | Ежемесячно | Отсутствие обоснованных обращений занимающихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций, а также замечаний к деятельности сотрудника | 80 |
| Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы, планы) | Ежемесячно | Полнота и соответствие требованиям, 100% | 50 |
| Участие в разработке дополнительных образовательных программ спортивной подготовки по видам спорта, программ подготовки спортивного резерва | Ежеквартально | Степень участия, факт внедрения в практику |  |
| 1 | 10 |
| свыше 1 | 15 |
| Обеспечение методического уровня организации спортивной подготовки по видам спорта | Ежеквартально | Разработка учебно-методического комплекта, обеспечивающего реализацию дополнительных образовательных программ спортивной подготовки по видам спорта |  |
| 1 | 5 |
| свыше 1 | 10 |
| Наличие материалов по распространению тренерского опыта: публикаций (статей), методических пособий |  |
| 1 | 5 |
| свыше 1 | 10 |
| Наличие позитивных публикаций в СМИ, о работе или размещение материалов самого тренера на сайте |  |
| 1 | 5 |
| свыше 1 | 10 |
|  |  | Выплата за качество выполняемых работ | | | |
| Эффективность организации спортивной подготовки | Ежемесячно | Участие обучающихся в соревнованиях различного уровня |  |
| 80 - 90% контингента | 80 |
| 90 - 100% | 100 |
| Обучающиеся, выполнившие контрольно-переводные нормативы, |  |
| 90 - 100% контингента | 100 |
| Положительная динамика прироста индивидуальных показателей выполнения программных требований по уровню подготовленности обучающихся |  |
| 80 - 90% контингента | 50 |
| 90 - 100% | 80 |
| Обучающиеся, получившие спортивные разряды и звания (по факту присвоения, подтверждения массовых разрядов) |  |
| I разряд | 5 |
| КМС | 10 |
| МС | 15 |
| МСМК | 20 |
| ЗМС | 25 |
| Включение обучающихся в составы спортивных сборных команд (за каждого обучающегося) |  |
| спортивная сборная команда Красноярского края | 2 |
| Российской Федерации | 3 |
| Подготовка члена сборной команды города для участия в соревнованиях (за каждого человека) | 1 |
| Сохранность контингента обучающихся | 1 раз в год | В течение тренировочного года |  |
| 80 - 90% | 25 |
| свыше 90% | 40 |
| Высокий уровень тренерского мастерства при организации учебно-тренировочного процесса | Ежемесячно | Освоение информационных технологий и применение их в практике работы (использование компьютерных программ, интернет-технологий) |  |
| 1 | 5 |
| свыше 1 | 10 |
| Освоение индивидуально ориентированных технологий, наличие индивидуальной программы, плана | 15 |
| Применение здоровьесберегающих технологий, отсутствие случаев травматизма | 15 |
| 3 | Старший специалист по закупкам, специалист по закупкам | Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Планирование, организация и проведение процедур по закупке товаров, работ, услуг для обеспечения нужд учреждения | Ежемесячно | Выполняется в срок и качественно | 90 |
| Однократные (1 или 2) несущественные замечания | 70 |
| Результаты ревизий и проверок вышестоящих, контролирующих и надзорных органов | Ежеквартально | Замечания отсутствуют | 80 |
| Единичные (1 или 2)  несущественные замечания, которые не привели к нерациональному использованию финансовых и материальных ресурсов | 30 |
| Выполнение заданий, требующих работы с большими объемами информации, сбора, анализа, обобщения информации, применения специальных методов, технологий, методик (в объеме функциональных обязанностей) | Ежемесячно | Выполнение в срок и с высоким качеством | 90 |
| Выполнение в срок, но с незначительными замечанием по качеству | 70 |
| Соблюдение требований правил внутреннего трудового распорядка, норм противопожарной безопасности и охраны труда | Ежемесячно | Правила соблюдаются полностью, нет замечаний | 25 |
| Однократные (1 или 2) несущественные замечания | 15 |
| Разработка нормативной и методической документации по профилю деятельности | Ежеквартально | Оценивается по количеству разработанных документов |  |
| 1 | 15 |
| свыше 1 | 25 |
| Своевременное предоставление информации по запросам физических и юридических лиц | Ежемесячно | Своевременный, качественно подготовленный ответ | 60 |
| Осуществление аналитической работы | от 1 до 3 месяцев | Своевременное и полное представление ежемесячных и ежеквартальных отчетов | 80 |
|  |  | Выплата за качество выполняемых работ | | | |
| Выполнение профессиональных обязанностей и работа над повышением квалификации | Ежемесячно | Обязанности исполняются качественно и профессионально, сопровождаются работой над повышением квалификации | 90 |
| Однократные (1 или 2) несущественные замечания в ходе выполнения профессиональных обязанностей | 50 |
| Владение специализированными информационными программами, системами | Ежемесячно | Свободное владение всеми необходимыми программными продуктами | 15 |
| Свободное владение, но ограниченным перечнем программных продуктов | 10 |
| Профессиональное развитие | Ежеквартально | Участие в курсах повышения квалификации, обучающих семинарах |  |
| 1 | 5 |
| свыше 1 | 10 |
| Выполнение дополнительной нагрузки, не входящей в обязанности по занимаемой должности | Ежемесячно | Выполняет квалифицированно | 25 |
| Однократные (1 или 2) несущественные замечания | 5 |
| 4 | Администратор | Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Организация работы по встрече, размещению и сопровождению участников мероприятий | Ежемесячно | Отсутствие замечаний со стороны участников, при численности участников |  |
| до 50 чел. | 90 |
| более 50 чел. | 100 |
|  |  | Выплата за качество выполняемых работ | | | |
| Качественная организация и проведение мероприятий различного уровня | Ежемесячно | Отсутствие претензий со стороны участников мероприятий; отсутствие претензий | 40 |
| Своевременное и квалифицированное выполнение приказов, распоряжений и поручений руководства | Ежемесячно | Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | 90 |
| 5 | Документовед, делопроизводитель | Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Разработка дополнительных локальных нормативных актов, форм первичных документов, по которым не предусмотрены типовые формы | Ежемесячно | Количество разработанных документов |  |
| 2 | 15 |
| свыше 2 | 25 |
| Образцовое состояние документооборота | Ежемесячно | Отсутствие замечаний по документообеспечению; отсутствие замечаний | 60 |
| Оперативность выполняемой работы | Ежемесячно | Оформление документов в установленный срок, 100% | 40 |
| Профессиональное развитие | Ежеквартально | Участие в курсах повышения квалификации, обучающих семинарах |  |
| 1 | 5 |
| свыше 1 | 10 |
|  |  | Выплата за качество выполняемых работ | | | |
| Применение в работе специализированных программ, повышающих эффективность работы и сокращающих время обработки документов | Ежеквартально | Оценивается по факту применения |  |
| 1 | 15 |
| свыше 1 | 25 |
| Выполнение дополнительной нагрузки, не входящей в обязанности по занимаемой должности | Ежемесячно | Выполняет квалифицированно | 30 |
| Качество и достоверность представляемой отчетной и иной документации | Ежемесячно | Отсутствие замечаний по ведению документации; отсутствие замечаний | 40 |
| Взаимодействие по документообеспечению с другими ведомствами | Ежемесячно | Отсутствие зафиксированных замечаний от других ведомств; отсутствие замечаний | 20 |
| Соблюдение морально-этических норм | Ежемесячно | Отсутствие зафиксированных жалоб; отсутствие жалоб | 25 |
| 6 | Ведущий специалист по административно-хозяйственной деятельнсти | Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности | Ежемесячно | 100% обеспечение кабинетов, бытовых, хозяйственных, и других помещений оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности, стандартам безопасности труда | 100 |
| Обработка и предоставление дополнительной информации | Ежемесячно | Отсутствие зафиксированных замечаний; отсутствие замечаний | 50 |
| Систематизация учета на складе инвентаря и оборудования (наличие картотеки движения материальных ценностей) | Ежемесячно | Отсутствие зафиксированных замечаний; отсутствие замечаний | 50 |
| Организация работы по исполнению месячных планов по работе спортивных сооружений | Ежемесячно | Выполнение плана 100% | 25 |
| Разработка мероприятий по рациональному использованию спортивных сооружений | Ежемесячно | Наличие разработанных мероприятий | 15 |
| Ответственность за соблюдение правил внутреннего трудового распорядка работниками спортсооружений | Ежемесячно | Отсутствие со стороны руководства замечаний за опоздание на работу, ранний уход с работы, превышение установленного времени для отдыха и питания, курение в неустановленных местах работников структурного подразделения; отсутствие замечаний | 60 |
| Обеспечение содержания в исправном состоянии систем электроснабжения, пожарно-охранной сигнализации, телефонной связи, оргтехники | Ежемесячно | Бесперебойная работа технических систем, 100% | 90 |
|  |  | Выплата за качество выполняемых работ | | | |
| Обеспечение сохранности имущества и его учет | Ежемесячно | Отсутствие зафиксированных замечаний по утрате и порче имущества; отсутствие замечаний | 30 |
| Ресурсосбережение при выполнении работ, осуществление рационального расходования материалов | Ежемесячно | Экономия материальных средств | 25 |
| Отсутствие превышения лимитов рационального расходования электроэнергии | 25 |
| Качественное и своевременное проведение инвентаризации имущества учреждения, 100% | 25 |
| Отсутствие недостач и неустановленного оборудования | 25 |
| Отсутствие претензий к качеству и срокам выполняемых работ | Ежемесячно | Отсутствие замечаний | 50 |
| Бережное отношение к вверенному имуществу | Ежемесячно | Отсутствие замечаний | 15 |
| Соблюдение морально-этических норм | Ежемесячно | Отсутствие жалоб | 25 |
| Своевременная подготовка инвентаря на списание | Ежемесячно | Отсутствие замечаний | 30 |
| Своевременное выполнение поручений и заданий руководителя | Ежемесячно | Выполнение в срок и в полном объеме, 100% | 40 |
| Выполнение планов по готовности спортивного сооружения к тренировочному и соревновательному процессам | Ежемесячно | Выполнение плана на 100% | 60 |
| 7 | Уборщик служебных помещений, дворник | Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда | Ежемесячно | Отсутствие зафиксированных нарушений | 100 |
| Уборка особо загрязненных помещений (после ремонта, отделочных или малярных работ) | Ежемесячно | Оперативность 100% | 80 |
| Содержание территории организации в соответствии с санитарными нормами | Ежемесячно | Отсутствие зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб; отсутствие замечаний, жалоб | 90 |
| Обеспечение сохранности хозяйственного инвентаря | Ежемесячно | Отсутствие зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб; отсутствие замечаний, жалоб | 25 |
| Оперативность выполнения профессиональной деятельности и разовых поручений | Ежемесячно | Отсутствие зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб; отсутствие замечаний, жалоб | 30 |
| Соблюдение правил внутреннего распорядка | Ежемесячно | Отсутствие зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб; отсутствие замечаний, жалоб | 40 |
| Выполнение работ по благоустройству и озеленению территории учреждения | Ежемесячно | Отсутствие зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб; отсутствие замечаний, жалоб | 90 |
|  |  | Выплата за качество выполняемых работ | | | |
| Своевременное и квалифицированное выполнение приказов, распоряжений и поручений руководства | Ежемесячно | Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний; отсутствие замечаний, жалоб | 60 |
| Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника | Ежемесячно | Отсутствие зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб; отсутствие замечаний, жалоб | 40 |
| Обеспечение сохранности хозяйственного инвентаря | Ежемесячно | Отсутствие фактов утраты хозяйственного инвентаря | 25 |
| 8 | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника | Ежемесячно | Отсутствие зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб; отсутствие замечаний, жалоб | 80 |
| Соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда | Ежемесячно | Отсутствие зафиксированных нарушений | 70 |
| Своевременное проведение диагностики электрических сетей или систем и обеспечение их безаварийной и экономичной работы | Ежемесячно | Отсутствие зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб; отсутствие замечаний, жалоб | 50 |
| Своевременное обслуживание в соответствии с правилами эксплуатации и текущий ремонт закрепленных за ним объектов с выполнением ремонтных и строительных работ | Ежемесячно | Отсутствие зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб; отсутствие замечаний, жалоб | 25 |
| Оперативность выполнения профессиональной деятельности и разовых поручений | Ежемесячно | Отсутствие зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб; отсутствие замечаний, жалоб | 15 |
| Соблюдение правил внутреннего распорядка | Ежемесячно | Отсутствие зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб; отсутствие замечаний, жалоб | 25 |
| Обеспечение надлежащего хранения и использования материальных ценностей | Ежемесячно | Отсутствие зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб; отсутствие замечаний, жалоб | 10 |
|  |  | Выплата за качество выполняемых работ | | | |
| Отсутствие претензий к качеству и срокам выполняемых работ | Ежемесячно | Отсутствие претензий | 60 |
| Качественное устранение аварийных ситуаций | Ежемесячно | Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний; отсутствие замечаний, жалоб | 80 |
| Бережное отношение к вверенному имуществу | Ежемесячно | Отсутствие замечаний, жалоб | 15 |
| Соблюдение морально-этических норм | Ежемесячно | Отсутствие замечаний, жалоб | 25 |
| 9 | Техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники | Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Обеспечение безаварийной работы оборудования, правильной эксплуатации, своевременного и качественного ремонта и технического обслуживания | Ежемесячно | Отсутствие зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб; отсутствие замечаний, жалоб | 50 |
| Соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда | Ежемесячно | Отсутствие зафиксированных нарушений | 50 |
| Выплата за качество выполняемых работ | | | |
| Отсутствие претензий к качеству и срокам выполняемых работ | Ежемесячно | Отсутствие претензий | 50 |

|  |
| --- |
| Приложение № 3  к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования, реализующих дополнительные общеобразовательные программы в области физической культуры и спорта на территории ЗАТО  г. Железногорск |

Размеры персональной выплаты за опыт работы

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование ученой степени, почетного звания, спортивного звания, спортивного разряда, класс квалификации водителя | Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы |
| Раздел 1. Ученая степень | | |
| 1.1 | Доктор наук | 20 |
| 1.2 | Кандидат наук | 7,5 |
| Раздел 2. Почетное звание | | |
| 2.1 | Почетное звание, начинающееся со слов "Заслуженный", "Народный", "Почетный" | 20 |
| 2.2 | Заслуженный работник физической культуры и спорта Красноярского края | 10 |
| Раздел 3. Спортивное звание, спортивный разряд | | |
| 3.1 | Мастер спорта России международного класса | 50 |
| 3.2 | Мастер спорта России, гроссмейстер России | 40 |
| 3.3 | Кандидат в мастера спорта, первый спортивный разряд, второй спортивный разряд | 20 |

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

|  |
| --- |
| Приложение № 4  к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования, реализующих дополнительные общеобразовательные программы в области физической культуры и спорта на территории ЗАТО  г. Железногорск |

Показатели

критерия оценки результативности и качества труда «Обеспечение высококачественной спортивной подготовки» для определения размера персональной выплаты за сложность

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № 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 (включая старшего) (руб.) | для иного специалиста, служащего, рабочего (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы) |
| В личных и командных спортивных дисциплинах | | | | |
| 1 | Олимпийские, Паралимпийские, Сурдлимпийские игры, Чемпионат мира | 1 | 8178 | 15 |
| 2 | Олимпийские игры, Паралимпийские, Сурдлимпийские игры | 2 - 6 | 6134 | 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 | 4907 | 10 |
| 7 | Кубок Европы | 2 - 3 |
| 8 | Чемпионат России | 1 - 3 |
| 9 | Кубок России | 1 |
| 10 | Олимпийские, Паралимпийские, Сурдлимпийские игры, Чемпионат мира, Европы, Кубок мира | участие | 4089 | 8 |
| 11 | Кубок Европы | 4 - 6 |
| 12 | Первенство мира, Первенство Европы | 1 - 3 |
| 13 | Иные, кроме Олимпийских, Паралимпийских, Сурдлимпийских 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 | 3271 | 8 |
| 15 | Первенство России (молодежь, юниоры) | 1 - 3 |
| 16 | Первенство России (старшие юноши) | 1 |
| 17 | Иные, кроме Олимпийских, Паралимпийских, Сурдлимпийских 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 | 3067 | 8 |
| 19 | Финал Спартакиады учащихся, финал Всероссийских спортивных соревнований среди спортивных школ | 1 |
| 20 | Первенство России (молодежь, юниоры), финал Спартакиады молодежи | 4 - 6 | 2453 | 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 | 2045 | 5 |
| 23 | Иные, кроме Чемпионата России, Первенства России, Спартакиады молодежи, Спартакиады учащихся, Всероссийских спортивных соревнований среди спортивных школ | 1 - 6 | 2045 | 3 |
| 24 | Чемпионат Красноярского края, первенство Красноярского края, летние и зимние игры среди городских округов Красноярского края | 1 - 3 | 2045 | 3 |
| В командных игровых видах спорта: | | | | |
| 25 | Олимпийские, Паралимпийские, Сурдлимпийские игры, Чемпионат мира | 1 | 8178 | 15 |
| 26 | Олимпийские, Паралимпийские, Сурдлимпийские игры | 2 - 6 | 6134 | 10 |
| 27 | Чемпионат мира, Чемпионат Европы | 2 - 3 |
| 28 | Иные, кроме Олимпийских, Паралимпийских, Сурдлимпийских игр, Чемпионата мира, Чемпионата Европы, официальные международные спортивные соревнования с участием спортивной сборной команды России (основной состав) | 1 - 3 | 4907 | 10 |
| 29 | Чемпионат России | 1 - 3 | 4498 | 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 | 3067 | 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, летние и зимние игры среди городских округов Красноярского края | 1 - 3 |
| 36 | Иные, кроме Олимпийских, Паралимпийских, Сурдлимпийских игр, Чемпионата мира, Чемпионата Европы, официальные международные спортивные соревнования с участием спортивной сборной команды России, официальные международные спортивные соревнования (основной состав) | участие | 4089 | 8 |
| 37 | Иные, кроме Олимпийских, Паралимпийских, Сурдлимпийских игр, Чемпионата мира, Чемпионата Европы, официальные международные спортивные соревнования с участием спортивной сборной команды России, официальные международные спортивные соревнования (молодежный состав) | участие | 3067 | 8 |
| 38 | Иные, кроме Олимпийских, Паралимпийских, Сурдлимпийских игр, Чемпионата мира, Чемпионата Европы, официальные международные спортивные соревнования с участием спортивной сборной команды России, официальные международные спортивные соревнования (юношеский состав) | участие | 2045 | 5 |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

<\*> Значения показателей могут быть изменены в зависимости от финансовых возможностей учреждения, специфики вида спорта.

|  |
| --- |
| Приложение № 5  к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования, реализующих дополнительные общеобразовательные программы в области физической культуры и спорта на территории ЗАТО  г. Железногорск |

Размеры и условия

предоставления персональной выплаты за напряженность и особый режим работы

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Этап спортивной подготовки | Год обучения | Предельный размер выплаты в процентах от ставки заработной платы за одного занимающегося | | |
| группы видов спорта (спортивных дисциплин) | | |
| I | II | III |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1 | Спортивно-оздоровительный | весь период | 2,2 | 2,2 | 2,2 |
| 2 | Начальной подготовки | первый | 3 | 3 | 3 |
| второй и последующие | 6 | 5 | 4 |
| 3 | Учебно-тренировочный (спортивной специализации) | первый и второй | 9 | 8 | 7 |
| третий и последующие | 15 | 13 | 11 |
| 4 | Совершенствования спортивного мастерства | первый | 24 | 21 | 18 |
| второй и последующие | 39 | 34 | 29 |
| 5 | Высшего спортивного мастерства | весь период | 50 | 45 | 40 |

|  |
| --- |
| Приложение № 6  к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования, реализующих дополнительные общеобразовательные программы в области физической культуры и спорта на территории ЗАТО  г. Железногорск |

Критерии оценки результативности и качества труда для определения размеров выплат по итогам работы

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Категория работников | Наименование критерия | Наименование и значение (индикатор) показателя | Предельное количество баллов |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Ведущий специалист по административно-хозяйственной деятельности | успешное и добросовестное исполнение профессиональной деятельности | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | 10 |
| инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда | наличие положительных зафиксированных отзывов | 10 |
| своевременное и качественное исполнение и предоставление запрашиваемой у учреждения информации | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | 10 |
| контроль за соблюдением регламентов, стандартов, технологий требований при выполнении работ, оказании услуг | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | 10 |
| создание благоприятных условий организации тренировочного процесса | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | 10 |
| выполнение плана мероприятий по внедрению энергосберегающих технологий (в полном объеме) | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | 10 |
| разработка инновационных форм работы | наличие положительных зафиксированных отзывов | 10 |
| подготовка и внедрение рациональных предложений по совершенствованию условий деятельности учреждения | наличие зафиксированных данных о факте применения | 10 |
| 2 | Документовед, делопроизводитель, администратор | успешное и добросовестное исполнение профессиональной деятельности | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | 10 |
| контроль за соблюдением регламентов, стандартов, технологий требований при выполнении работ, оказании услуг | 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 |
| разработка инновационных форм работы | наличие положительных зафиксированных отзывов | 10 |
| подготовка и внедрение рациональных предложений по совершенствованию условий деятельности учреждения | наличие зафиксированных данных о факте применения | 10 |
| 3 | Инструктор-методист, старший инструктор-методист, тренер-преподаватель, старший тренер-преподаватель, инструктор по спорту | 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 |
| участие в реализации национальных проектов, государственных программах Российской Федерации и Красноярского края | факт участия в оцениваемом году в реализации национальных проектов, государственных программах Российской Федерации и Красноярского края | 10 |
| своевременное и качественное исполнение и предоставление запрашиваемой у учреждения информации | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | 10 |
| выполнение занимающимися контрольно-переводных нормативов (более 90% от общей численности занимающихся), требований программ (95 - 100%) | факт выполнения | 10 |
| призовые места (с 1 по 3) в краевых или всероссийских смотрах-конкурсах | факт выполнения | 10 |
| количество занимающихся, спортсменов, принявших участие в спортивных соревнованиях, включенных к календарный план официальных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий ЗАТО Железногорск и Красноярского края (более 60% от числа занимающихся, соответствующих возрастным требованиям указанных соревнований по виду спорта) | факт выполнения | 10 |
| разработка инновационных форм работы | наличие положительных зафиксированных отзывов | 10 |
| 4 | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений, дворник, техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники | 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 |
| подготовка и внедрение рациональных предложений по совершенствованию условий деятельности учреждения | наличие зафиксированных данных о факте применения | 10 |
| 5 | Специалист по закупкам, старший специалист по закупкам | успешное и добросовестное исполнение профессиональной деятельности | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | 10 |
| осуществление качественной подготовки и размещение в единой информационной системе извещений об осуществлении закупок, документаций о закупках и проектов контрактов | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | 10 |
| ведение реестра поставщиков, поддержание контактов с ними | наличие положительных зафиксированных отзывов | 10 |
| общение и налаживание контактов с новыми поставщиками | наличие положительных зафиксированных отзывов | 10 |
| оперативное заключение краткосрочных и долгосрочных контактов в соответствии с действующим законодательством | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | 10 |
| соблюдение дисциплины | отсутствие дисциплинарных взысканий | 10 |

|  |
| --- |
| Приложение № 7  к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования, реализующих дополнительные общеобразовательные программы в области физической культуры и спорта на территории ЗАТО  г. Железногорск |

Объемные показатели

для отнесения муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования, реализующих дополнительные общеобразовательные программы в области физической культуры и спорта к группе по оплате труда руководителей

1. Показатели для отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей учреждений:

1.1. К показателям для отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб руководства учреждением: численность работников, количество занимающихся, показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

1.2. Объем деятельности учреждений при определении группы по оплате труда руководителя оценивается в баллах по следующим показателям:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели | Условия | Кол-во баллов |
| 1 | Численность обучающихся в учреждении | за каждого обучающегося | 0,5 |
| 2 | Количество работников в учреждении | за каждого работника | 1 |
| дополнительно за каждого работника, имеющего: |  |
| первую квалификационную категорию | 0,5 |
| высшую квалификационную категорию | 1 |
| 3 | Наличие в учреждении: |  |  |
| - спортивно-оздоровительных групп | за каждую группу | 5 |
| - групп начальной подготовки | за каждую группу | 5 |
| - тренировочных групп | за каждого обучающегося | 0,5 |
| - групп совершенствования спортивного мастерства | за каждого обучающегося | 2,5 |
| - высшего спортивного мастерства | за каждого обучающегося | 4,5 |
| 4 | Наличие оборудованных и используемых спортивных сооружений: спортивной площадки, стадиона, бассейна и др. (в зависимости от их состояния и степени использования) | за каждый вид | до 15 |
| 5 | Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой | за каждый вид | до 15 |
| 6 | Функционирование в учреждении: |  |  |
| - фитобара |  | 10 |
| - службы доверия |  | 20 |
| - буфета |  | 10 |
| 7 | Другие показатели, увеличивающие объем, сложность руководства учреждением:  - размещенность в нескольких зданиях;  - функционирование сауны;  - привлечение внебюджетных средств;  - наличие внутренних складских помещений | за каждый вид | до 20 |
| 8 | Наличие автотранспортных средств | за каждую единицу | 3 (не более 20) |
| 9 | Наличие собственной котельной, очистных и других сооружений | за каждый вид | 10 |
| 10 | Количество разработанных методических пособий за календарный год | за каждое методическое пособие | 10 |

1.3. Учреждения относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Тип (вид) учреждения | Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей по сумме баллов | | | |
| I | II | III | IV |
| Муниципальные бюджетные учреждения дополнительного образования, реализующие дополнительные общеобразовательные программы в области физической культуры и спорта на территории ЗАТО г. Железногорск | свыше 500 | до 500 | до 350 | до 200 |

1.4. При установлении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся определяется по списочному составу постоянно занимающихся на 1 января.

При этом, в списочном составе занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются один раз.

1.5. За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

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

1.6. Группа по оплате труда определяется не реже одного раза в год по распоряжению Администрации ЗАТО г. Железногорск на основании ходатайства руководителя учреждения с предоставлением соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения на 1 января текущего года.

|  |
| --- |
| Приложение № 8  к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования, реализующих дополнительные общеобразовательные программы в области физической культуры и спорта на территории ЗАТО  г. Железногорск |

Перечень должностей, профессий работников,

относимых к основному персоналу для расчета средней заработной платы и определения размеров должностных окладов руководителей муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования, реализующих дополнительные общеобразовательные программы в области физической культуры и спорта

|  |  |
| --- | --- |
| Учреждения | Должности, профессии работников учреждения |
| Муниципальные бюджетные учреждения дополнительного образования, реализующие дополнительные общеобразовательные программы в области физической культуры и спорта на территории ЗАТО г. Железногорск | Тренер-преподаватель, старший тренер-преподаватель,  инструктор-методист  старший инструктор-методист,  инструктор по спорту |

|  |
| --- |
| Приложение № 9  к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования, реализующих дополнительные общеобразовательные программы в области физической культуры и спорта на территории ЗАТО  г. Железногорск |

Критерии оценки

результативности и качества труда для определения размеров выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, выплат за качество выполняемых работ руководителям учреждений и их заместителям

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должности | Критерии оценки результативности и качества деятельности | Условия | | | Предельный размер к должностному окладу | |
| наименование | индикатор | |
| 1 | Руководитель | Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | |
| ответственное отношение к своим обязанностям | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к руководителю со стороны контролирующих органов, учредителя, граждан | | отсутствие случаев | | 20% |
| сложность организации и управления учреждением | соответствие учреждения требованиям надзорных органов | | отсутствие предписаний по итогам проведенной проверки | | 10% |
| отсутствие проверки | | 5% |
| устранение предписаний в установленные сроки | | 5% |
| результативность финансово-экономической деятельности | выполнение плана финансово-хозяйственной деятельности (по результатам с начала года) не ниже 95% | | 95 - 100% | | 20% |
| своевременное размещение информации об учреждении на официальном сайте в сети Интернет www.bus.gov.ru и на сайте учреждения | | своевременное размещение необходимой информации на сайтах | | 10% |
| полнота, достоверность и своевременность предоставления статистической, бухгалтерской и иной отчетности | | отсутствие фактов нарушения по срокам и содержанию предоставляемой отчетности | | 15% |
| Выплата за качество выполняемых работ | | | | | |
| результативность деятельности учреждения | сохранность контингента занимающихся | | не менее 90% | | 30% |
| отсутствие правонарушений, совершенных занимающимися | | отсутствие случаев | | 5% |
| управленческая культура | эффективность реализуемой кадровой политики | | укомплектованность кадрами с первой и высшей квалификационной категорией не менее 70% | | 15% |
| количество молодых специалистов персонала в учреждении | | за каждого молодого специалиста | | 1% |
| 2 | Заместитель руководителя | Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | |
| ответственное отношение к своим обязанностям | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к заместителю руководителя со стороны контролирующих органов, учредителя, руководителя, граждан | | отсутствие случаев | | 15% |
| сложность организации и управления учреждением | соответствие учреждения требованиям надзорных органов | | отсутствие предписаний по итогам проведенной проверки | | 10% |
| отсутствие проверки | | 5% |
| устранение предписаний в установленные сроки | | 5% |
| результативность финансово-экономической деятельности | выполнение плана финансово-хозяйственной деятельности (по результатам с начала года) не ниже 95% | | 95 - 100% | | 20% |
| своевременное размещение информации о муниципальном учреждении на официальном сайте в сети Интернет www.bus.gov.ru и на сайте учреждения | | своевременное размещение необходимой информации на сайтах | | 10% |
| полнота, достоверность и своевременность предоставления статистической, бухгалтерской и иной отчетности | | отсутствие фактов нарушения по срокам и содержанию предоставляемой отчетности | | 15% |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | |
| результативность деятельности учреждения | сохранность контингента обучающихся | | не менее 90% | | 30% |
| отсутствие правонарушений, совершенных занимающимися | | отсутствие случаев | | 5% |
| управленческая культура | эффективность реализуемой кадровой политики | | укомплектованность кадрами с первой и высшей квалификационной категорией не менее 70% | | 15% |
| количество молодых специалистов персонала в учреждении | | за каждого молодого специалиста | | 1% |

|  |
| --- |
| Приложение № 10  к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования, реализующих дополнительные общеобразовательные программы в области физической культуры и спорта на территории ЗАТО  г. Железногорск |

Показатели критерия оценки результативности и качества труда «Обеспечение высококачественной спортивной подготовки», размеры персональной выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы руководителям учреждений, их заместителям

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование показателя (тип (ранг) и территориальный уровень спортивного соревнования, физкультурного мероприятия) | Значение показателя (участие/спортивный результат (занятое место) | Выражение значений показателей в целях расчета размера персональной выплаты <\*\*> |
| 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 | 3 |
| 2 | 2 |
| 3 | 1 |
| Кубок России | 1 | 3 |
| Первенство России | 1 | 3 |
| 2 | 2 |
| 3 | 1 |
| Финал Спартакиады молодежи | 1 | 2 |
| 2 | 2 |
| 3 | 1 |
| Финал Спартакиады учащихся | 1 | 2 |
| 2 | 2 |
| 3 | 1 |
| Финал всероссийских соревнований среди спортивных школ | 1 | 2 |
| 2 | 2 |
| 3 | 1 |
| Иные, кроме Чемпионата России, Кубка России, Первенства России, Спартакиады молодежи, Спартакиады учащихся, всероссийских соревнований среди спортивных школ, официальные всероссийские спортивные соревнования (в составе спортивных сборных команд Красноярского края по видам спорта) | 1 | 2 |
| 2 | 2 |
| 3 | 1 |
| Чемпионат и первенство Красноярского края | 1 | 3 |
| 2 | 2 |
| 3 | 1 |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

<\*\*> Для руководителя муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Спортивная школа по спортивным играм «Смена» устанавливается коэффициент 2.

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

|  |  |
| --- | --- |
| Сумма выражений значений показателей в целях расчета размера персональной выплаты | Размер персональной выплаты (в % от оклада (должностного оклада) |
| от 15 до 49 | 25 |
| от 50 до 99 | 30 |
| от 100 до 149 | 35 |
| 150 и более | 40 |

|  |
| --- |
| Приложение № 11  к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования, реализующих дополнительные общеобразовательные программы в области физической культуры и спорта на территории ЗАТО  г. Железногорск |

Виды и размеры выплат по итогам работы

руководителям учреждений и их заместителям

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Условия выплат по итогам работы | Индикатор | Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы |
| 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 ЗАТО Железногорск и Красноярского края | Более 60% от числа обучающихся, соответствующих возрастным требованиям указанных соревнований по виду спорта | 15% |
| Выполнение плана мероприятий по внедрению энергосберегающих технологий, в том числе недопущение перерасхода энергоресурсов в сравнении с установленными лимитами потребления по вине учреждения в отчетном периоде | В полном объеме | 10% |
| Проведение мероприятий, повышающих имидж учреждения в Красноярском крае | 3 мероприятия | 20% |
| 2 мероприятия | 15% |
| 1 мероприятие | 10% |
| Выплата по итогам работы во втором полугодии текущего года | | |
| Подготовка учреждения к учебному году | Подписание акта готовности учреждения без замечаний | 15% |
| Выполнение обучающимися контрольно-переводных нормативов программ спортивной подготовки по видам спорта, программ подготовки спортивного резерва | Более 90% от общей численности обучающихся | 10% |
| Организация и проведение летней спортивно-оздоровительной кампании | Охват не менее 30% обучающихся | 10% |
| Выполнение плана мероприятий по внедрению энергосберегающих технологий, в том числе недопущение перерасхода энергоресурсов в сравнении с установленными лимитами потребления по вине учреждения в отчетном периоде | В полном объеме | 10% |
| Выполнение плана по доходам от оказания платных услуг потребителям, в тыс. руб. (по результатам с начала года) | План по доходам от оказания платных услуг выполнен | 15% |
| Выполнение муниципального задания | Муниципальное задание выполнено - от 99% и выше | 20% |
| Муниципальное задание в целом выполнено - от 95% до 99% | 10% |
| Удельный вес подготовленных спортсменов из числа занимающихся в спортивных школах, имеющих разряды КМС, 1 взрослый в соответствии с ведомственной статистической отчетностью (форма N 5-ФК) [<\*>](#P2480) | 2% | 10% |
| Участие в краевых смотрах-конкурсах, проводимых министерством спорта Красноярского края | Участие | 5% |
| 1 - 3 место | 10% |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

<\*> Для руководителя муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Спортивная школа по спортивным играм «Смена» устанавливается индикатор 1%.