

АДМИНИСТРАЦИЯ СУХОБУЗИМСКОГО РАЙОНА
КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

31.08. 2021г.
698-п

с. Сухобузимское

№

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

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, пунктом 2 статьи 53 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в российской федерации», руководствуясь статьей 42 Устава Сухобузимского района ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений физической культуры и спорта согласно приложению.

2. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы Сухобузимского района по финансово-экономическим вопросам – руководителя финансового управления администрации Сухобузимского района Сошину Т.А.

3. Постановление вступает в силу в день, следующий за днем его официального опубликования

Глава района
Алпацкий

А.В.

Примерное положение об оплате труда работников
муниципальных бюджетных и казенных учреждений
физической культуры и спорта

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений физической культуры и спорта, подведомственных администрации Сухобузимского района (далее – Примерное положение, учреждения) разработано и применяется при определении заработной платы работников учреждений по виду экономической деятельности «Образование», «Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг», «Деятельность в области спорта».

1.2. Настоящее Примерное положение разработано на основе:

- а) Трудового кодекса Российской Федерации;
- б) Решения Сухобузимского районного Совета депутатов от 21.06.2011 № 15-4/154 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда муниципальных учреждений»;
- в) Примерного положения об оплате труда работников федеральных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству спорта Российской Федерации по видам экономической деятельности, утвержденного Приказом Минспорта РФ от 30.05.2014 № 382;
- г) Методических рекомендаций по формированию системы оплаты труда тренеров-преподавателей и специалистов, осуществляющих подготовку спортивного резерва в области спорта инвалидов, в образовательных государственных (муниципальных) учреждениях, доведенных Письмом Минспорттуризма РФ от 27.10.2011 № ПК-02-10/6271;
- д) Методических рекомендаций по организации деятельности спортивных школ в Российской Федерации, доведенных Письмом Росспорта от 12.12.2006 № СК-02-10/3685;
- е) Приказа Минспорта РФ от 30.10.2015 № 999 «Об утверждении требований к обеспечению подготовки спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации»;
- ж) Приказа Минспорта РФ от 27.12.2013 № 1125 «Об утверждении особенностей организации и осуществления образовательной, тренировочной и методической деятельности в области физической культуры и спорта»;
- з) Постановления Правительства Красноярского края от 1 декабря 2009 N 622-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству спорта Красноярского края.»

1.3. Условия оплаты труда работников (в том числе размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера) являются обязательными для включения в трудовой договор в соответствии со статьёй 57 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.4. Положение устанавливает:

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

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

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

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

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

- условия выплаты единовременной материальной помощи;

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

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

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

1.7. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

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

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

1.10. Абсолютный размер выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных настоящим 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.

1.11. Система оплаты труда устанавливается с учетом: - единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;

- профессиональных квалификационных групп;

- перечня выплат компенсационного характера;

- перечня выплат стимулирующего характера:

- а) стимулирующие,

- б) персональные.

1.12. Размер заработной платы работников учреждения, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

1.13. Изменение оплаты труда производится:

а) при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии.

б) при присвоении почетного звания – со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания).

1.14. Изменение заработной платы в период пребывания работника в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства.

2. МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И УСЛОВИЯ, ПРИ КОТОРЫХ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ МОГУТ УСТАНАВЛИВАТЬСЯ ВЫШЕ МИНИМАЛЬНЫХ РАЗМЕРОВ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждения устанавливаются в соответствии с приложением N 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 06.08.2007 N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников";

от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих";

от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих";

от 27.02.2012 N 165н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта".

2.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по межотраслевым должностям специалистов и служащих, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в размерах согласно приложению N 1 к настоящему Примерному Положению.

2.3. В зависимости от наличия квалификационной категории размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы 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%.";

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

при наличии высшей квалификационной категории - на 10%;

при наличии первой квалификационной категории - на 8,5%;
при наличии второй квалификационной категории - на 7%.

3. ВИДЫ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА, РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ ИХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в целях возмещения работникам учреждения затрат, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей.

3.2. Абсолютный размер каждой выплаты компенсационного характера, предусмотренной настоящим Примерным положением и установленной в процентном отношении к должностному окладу (окладу), ставке заработной платы, кроме районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями, исчисляется из должностного оклада (оклада), ставки заработной платы без учета иных доплат, надбавок и повышений.

3.3. Работникам учреждений устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

а) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми 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 сельской местности устанавливаются специалистам в размере 25 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в размере от 4 до 12 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размеры выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда в указанных пределах (с указанием размеров по каждому фактору) устанавливаются в коллективном договоре учреждения. Конкретные размеры выплат (доплат) определяются по итогам аттестации рабочего места и устанавливаются в трудовых договорах с работниками.

3.5. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края. К заработной плате работников учреждений устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.5.1. Лицам в возрасте до 30 лет (далее — молодежь), которые прожили в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям не менее одного года и вступили в трудовые отношения после 31 декабря 2004г. процентная надбавка начисляется в так называемом ускоренном порядке, который установлен пп. «У» п. 1 Постановления Совета Министров РСФСР от 22.10.1990 № 458 «Об упорядочении компенсаций гражданам, проживающим в районах Севера» в размере 10 процентов за каждые шесть месяцев работы в порядке и на условиях, предусмотренных Постановлением ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 06.04.1972 № 255.

3.5.2. Для молодежи, стаж проживания которой в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям составляет менее одного года и вступившей в трудовые отношения после 31 декабря 2004 г., надбавки к заработной плате устанавливаются в соответствии с Приказом Минтруда РСФСР от 22.11.1990 № 2 — 10 процентов заработка по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов заработка за каждый последующий год работы.

3.5.3. Для лиц старше 30 лет, стаж проживания которых в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям составляет менее одного года и вступивших в трудовые отношения после 31 декабря 2004г. устанавливаются надбавки в размере 10 процентов по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов за каждые последующие 2 года работы до достижения 30 процентов заработка. Согласно Постановлению Совмина СССР, ВЦСПС от 24.09.1989.

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

а) выплата (доплата) за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику учреждения при совмещении им профессий (должностей).

Размер выплаты (доплаты) и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

б) выплата (доплата) за расширение зон обслуживания устанавливается работнику учреждения при расширении зон обслуживания.

Размер выплаты (доплаты) и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

в) выплата (доплата) за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику учреждения в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер выплаты (доплаты) и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

г) выплата (доплата) за работу в ночное время производится работникам учреждения в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях за каждый час работы в ночное время, при этом ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Размер выплаты (доплаты) составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанного (рассчитанной) за час работы в ночное время. Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы работника учреждения, часовой ставки заработной платы работника учреждения определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника учреждения на количество рабочих часов по календарю в месяце, в котором осуществляется работа в ночное время.

Увеличение размера выплаты (доплаты) осуществляется в соответствии с трудовым договором с работником.

е) повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы полуторный размер часовой ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада) за час работы работника) за каждый час работы сверх часовой ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада) за час работы работника), а за последующие часы – двойной размер.

Увеличение размера оплаты сверхурочной работы осуществляется в соответствии с трудовым договором с работником.

ж) Водителям автомобилей устанавливается доплата за ненормированный рабочий день в размере до 50% оклада (должностного оклада).

3.7. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику пропорционально уменьшаются.

3.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставке заработной платы работника учреждения при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

3.9. Условия, размеры и порядок осуществления компенсационных выплат работникам устанавливаются руководителем учреждения. Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.10. Компенсационные выплаты в виде районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями производятся как по

основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

3.11. Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитывают при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

4. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЯ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

4.1. 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.

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

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

4.1.3. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения и перечнем должностей работников учреждений, относимых к основному персоналу согласно постановлению администрации Сухобузимского района Красноярского края от 17.08.2021 № 660-п «О внесении изменений в постановление администрации Сухобузимского района от 21.05.2012 № 283-п «Об утверждении перечня должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг».

Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется на основании показателей, характеризующих работу учреждения, в соответствии с Решением Сухобузимского районного Совета депутатов Красноярского края от 16.08.2021 N 9-6/98 «О внесении изменений в решение Сухобузимского районного Совета депутатов от 21.06.2011 г № 15-4/154 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений».

Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с Порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения и перечнем должностей, профессий работников учреждений физической культуры и спорта, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности.

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

коэффициентов.

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

при наличии высшей квалификационной категории - на 10%;

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

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

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

высшая квалификационная категория - на 10%;

первая квалификационная категория - на 8,5%.

4.2. Руководителю учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера в размерах и на условиях, предусмотренных разделом 3 настоящего Примерного положения.

4.3. Руководителю учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего характера в размерах, указанных в приложении № 2 к настоящему Примерному положению. Конкретный размер выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливается органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

Конкретный размер выплат стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливается руководителем учреждения, в размерах, указанных в приложении № 2 к настоящему Примерному положению.

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

4.4.1. Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач;

4.4.2. Выплата за качество выполняемых работ.

При назначении указанных выплат учитываются критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения, указанных в приложении № 2 к настоящему Примерному положению.

Оценка выполнения критериев в отношении руководителя учреждения осуществляется органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, заместителям руководителя и главному бухгалтеру осуществляется руководителем учреждения.

Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, руководителю учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются ежеквартально по результатам оценки результативности и качества деятельности учреждений в предыдущем квартале и выплачиваются ежемесячно.

4.4.3. Руководителю учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру к должностному окладу устанавливаются персональные стимулирующие выплаты за работу в сельской местности, за наличие почетного звания, за наличие ученой степени, за сложность и напряженность и особый режим работы, (в соответствии с приложением № 3) Персональная выплата за опыт работы устанавливается и выплачивается ежемесячно при наличии

почетного звания, связанного или необходимого для выполнения обязанностей (функций) по замещаемой должности, в следующих размерах от должностного оклада:

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

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

4.4.3.1. Персональная стимулирующая выплата за сложность и напряженность и особый режим работы при условии обеспечения высококачественного тренировочного процесса, выражающегося в участии занимающихся в учреждении и получении ими мест с 1 по 6 на официальных спортивных соревнованиях, в соответствии с приложением № 4 к настоящему Примерному положению. Указанная выплата производится на основании выписки из протокола соответствующих спортивных соревнований в размерах и при соблюдении условий, указанных в приложении 4 к настоящему Положению, в течение одного года с месяца, в котором достигнут спортивный результат.

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

4.4.4. Выплаты по итогам работы устанавливаются в размерах и на условиях, установленных приложением № 6 к настоящему Примерному положению. Оценка выполнения показателей работы, заместителей руководителя и главного бухгалтера осуществляется руководителем учреждения с изданием приказа об установлении выплаты по итогам работы за соответствующий период (полугодие, год)

4.5. Количество должностных окладов руководителя учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, составляет до трех окладов в год.

4.6. Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по выплатам стимулирующего характера руководителю учреждения, может направляться на стимулирование труда работников соответствующего учреждения.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера) определяется учредителем в размере, не превышающем размера:

руководитель - 3,3 включительно;

заместители руководителя - 2,5 включительно;

главный бухгалтер - 2,6 включительно.

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

5. ВИДЫ, УСЛОВИЯ, РАЗМЕР И ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

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

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

б) выплата за качество выполняемых работ;

в) персональные выплаты: за наличие почетного звания, за наличие ученой степени, за сложность и напряженность (Приложение №4) и особый режим работы, за работу в сельской местности, специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования в целях повышения уровня оплаты труда, в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), в целях обеспечения региональной выплаты, установленной муниципальными правовыми актами (далее – региональная выплата);

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

д) выплата за наличие ученой степени, почетных званий производится только по основному месту работы или основной должности, без учета работы на условиях совместительства, совмещения должностей и расширения зоны обслуживания. При работе на условиях неполного рабочего времени выплаты за наличие ученой степени, почетных званий работнику пропорционально уменьшаются;

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

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

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в размере до 120% от оклада (должностного оклада) и производятся с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников в соответствии с приложением № 5 к настоящему Примерному положению.

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

Оценка результативности и качества труда работников производится с периодичностью, указанной в приложении № 5 к настоящему Примерному положению. При этом оценка производится по каждому критерию без исключения и учитывается в целях предоставления соответствующих выплат стимулирующего характера ежемесячно до проведения последующей оценки, если иное не указано в настоящем Примерном положении.

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.

Решение об осуществлении выплат стимулирующего характера за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при

выполнении поставленных задач, за качество выполняемых работ принимает специально созданная в учреждении комиссия. Протокол заседания комиссии направляется руководителю учреждения. Решение руководителя учреждения об осуществлении выплат стимулирующего характера оформляется соответствующим приказом.

5.3. Персональные выплаты за квалификационную категорию, за опыт работы предоставляются при наличии заявления работника учреждения, к которому прилагаются документы, подтверждающие основание установления соответствующей персональной выплаты. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с приложением № 5 к Положению.

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

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

Наличие условий предоставления персональной выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), персональной выплаты в целях обеспечения региональной выплаты проверяется учреждением ежемесячно при начислении заработной платы.

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

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

5.4. Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и (или) в абсолютном размере.

5.5. Учреждение может применять бальную оценку при установлении выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат, в следующем порядке.

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

$$C_i = C_{1\text{балла}} * B_i * k_i,$$

где:

C_i – 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);

$C_{1\text{балла}}$ – 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);

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

k_i – 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.

$C_{1\text{балла}}$ рассчитывается на плановый период в срок до 31 декабря года, предшествующего плановому периоду, и утверждается приказом руководителя учреждения.

Пересчет $C_{1\text{балла}}$ осуществляется в случаях:

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

внесения изменений в бюджетную смету казенного учреждения по КОСГУ 211 «Заработная плата» до окончания месяца, в котором внесены такие изменения;

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

Под плановым периодом в настоящем пункте понимается финансовый год, а при пересчете $C_{1\text{балла}}$ – период с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором осуществлено внесение изменений в план финансово-хозяйственной деятельности автономного или бюджетного учреждения по показателю выплат «Заработная плата», или внесение изменений в бюджетную смету казенного учреждения по КОСГУ 211 «Заработная плата», до окончания финансового года.

Расчет и пересчет $C_{1\text{балла}}$ осуществляется по формуле:

$$C_{1\text{балла}} = (Q_{\text{стим}} - Q_{\text{стим}}^{\text{рук, замрук, глбух}}) / (\sum_{i=1}^n B_i^{\text{max}} + 300 * x),$$

где:

$Q_{\text{стим}}$ – 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);

$Q_{\text{стим}}^{\text{рук, замрук, глбух}}$ – сумма средств, предназначенных для осуществления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения в плановом периоде (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

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

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

x – количество месяцев в плановом периоде.

$Q_{\text{стим}}$ рассчитывается по формуле:

$$Q_{\text{стим}} = Q_{\text{зн}} - Q_{\text{штат}} - Q_{\text{перс}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

$Q_{\text{зн}}$ – сумма средств, предусмотренных в план финансово-хозяйственной деятельности учреждения по показателю выплат «Заработная плата», а для казенных учреждений – в случае внесения изменений в бюджетную смету по КОСГУ 211 «Заработная плата», состоящая из установленных работникам учреждения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

$Q_{\text{штат}}$ – 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);

$Q_{\text{перс}}$ – сумма средств на выплату персональных стимулирующих выплат работникам учреждения на плановый период, рассчитанная в соответствии с настоящим положением (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с

особыми климатическими условиями, за исключением персональных выплат в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), в целях обеспечения региональной выплаты).

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

при расчете $C_{1\text{балла}}$ – за декабрь года, в котором осуществляется расчет;

при пересчете $C_{1\text{балла}}$ – за месяц, в котором осуществлено внесение изменений в план финансово-хозяйственной деятельности бюджетного или автономного учреждения по показателю выплат «Заработная плата» или внесение изменений в бюджетную смету казенного учреждения по КОСГУ 211 «Заработная плата».

В случае, если сумма фактически начисленных выплаты за сложность в текущем месяце превысит более чем на 15 процентов расчетную величину, производится перерасчет расчёт $C_{1\text{балла}}$ в соответствии с правилами, указанными в настоящем пункте. При этом под расчётной величиной понимается:

в случае, если ранее перерасчёт $C_{1\text{балла}}$ не производился – сумма фактически начисленных выплат за сложность за декабрь истекшего года (года, в котором произведён расчёт $C_{1\text{балла}}$);

в случае, если пересчёт производился в связи с внесением изменений в план финансово-хозяйственной деятельности бюджетного или автономного учреждения по показателю выплат «Заработная плата» или с внесением изменений в бюджетную смету казенного учреждения по КОСГУ 211 «Заработная плата», – сумма фактически начисленных выплат за сложность за месяц, в котором осуществлено внесение соответствующих изменений (месяц, в котором произведён перерасчёт $C_{1\text{балла}}$);

в случае, если пересчёт производился в связи с превышением суммы фактически начисленных выплаты за сложность в текущем месяце превысит более чем на 15 процентов расчетной величины, – месяц, в котором произошло такое превышение (месяц, в котором произведён перерасчёт $C_{1\text{балла}}$).

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

при расчете $C_{1\text{балла}}$ – за ноябрь года, в котором осуществляется расчет;

при пересчете $C_{1\text{балла}}$ – за месяц, предшествующий месяцу, в котором осуществлено внесение изменений в план финансово-хозяйственной деятельности бюджетного или автономного учреждения по показателю выплат «Заработная плата» или внесение изменений в бюджетную смету казенного учреждения по КОСГУ 211 «Заработная плата», а в случае если ранее пересчёт производился в связи с превышением суммы фактически начисленных выплаты за сложность в текущем месяце более чем на 15 процентов расчетной величины –

то за месяц, в котором произошло такое превышение (месяц, в котором произведён перерасчёт $C_{1\text{балла}}$).

$Q_{отп}$ – 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).

$Q_{отп}$ рассчитывается по формуле:

$$Q_{отп} = \frac{Q_{зн}}{N_{год}} * N_{отп} * r,$$

где:

$N_{отп}$ – количество дней отпуска по должностям, замещаемым на период отпуска, согласно графику отпусков в плановом периоде;

$N_{год}$ – количество календарных дней в плановом периоде;

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

В случае, если расчёт $Q_{стим}$ осуществляется в целях пересчета $C_{1\text{балла}}$, то ее расчет осуществляется за вычетом сумм, выплаченных или подлежащих выплате за истекшую часть планового периода.

$Q_{стим}^{рук, замрук, глбух}$ рассчитывается по формуле:

$$Q_{стим}^{рук, замрук, глбух} = Q_{стим}^{max\text{ рук}} + \sum_{i=1}^s Q_{стим}^{i; max\text{ замрук}} + Q_{стим}^{max\text{ глбух}},$$

где:

$Q_{стим}^{max\text{ рук}}$ – сумма средств, необходимая в плановом периоде для осуществления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения в максимальном размере в соответствии с муниципальными нормативными правовыми актами (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

$Q_{стим}^{i; max\text{ замрук}}$ – сумма средств, необходимая в плановом периоде для осуществления выплат стимулирующего характера i -му заместителю руководителя учреждения в максимальном размере в соответствии с разделом 5 настоящего положения (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);

$Q_{стим}^{max\text{ глбух}}$ – сумма средств, необходимая в плановом периоде для осуществления выплат стимулирующего характера главному бухгалтеру учреждения в максимальном размере в соответствии с разделом 5 настоящего положения (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

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

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

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

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

$$C_i^{\text{год}} = C_{1\text{балла}}^{\text{год}} \times B_i^{\text{год}} \times k_j,$$

где:

$C_i^{\text{год}}$ - размер выплаты по итогам работы за год, осуществляемой i-му работнику учреждения;

$C_{1\text{балла}}^{\text{год}}$ - стоимость 1 балла для определения размеров выплаты по итогам работы за год;

$B_i^{\text{год}}$ - количество баллов по результатам оценки труда i-го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по количественным показателям критериев оценки выплаты по итогам работы за год;

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

$C_{1\text{балла}}^{\text{год}}$ рассчитывается по формуле:

$$C_{1\text{балла}}^{\text{год}} = \frac{\text{Э}}{\sum_{i=1}^m B_i^{\text{год}} \times k_j},$$

где:

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

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

5.7. Выплаты по итогам работы за год производятся с учетом личного вклада работника в результаты деятельности учреждения, оцениваемого в баллах согласно приложению № 5 к настоящему Примерному положению или устанавливается в абсолютном размере.

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

5.8. Водителю транспортного средства за классность, за мойку автомобиля (автобуса) и уборку его салона. Размеры в процентах от оклада (должностного оклада):

- первого класса- 25%;
- второго класса – 10%;
- за мойку автомобиля и уборку его салона – 15%.

5.9. Работникам, совмещающим должности выплата за квалификационную категорию, выплачиваемая по одной должности, распространяется на другие должности в случае совпадения профилей работы и должностных обязанностей.

6. УСЛОВИЯ ВЫПЛАТ СОЦИАЛЬНОГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

6.1. Работникам учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

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

6.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 6.2 настоящего раздела.

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

7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.2. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных или внебюджетных) финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в порядке, установленном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.3. Все приложения к настоящему Примерному положению являются его неотъемлемой частью.

Приложение N 1
к Примерному положению
об оплате труда
работников муниципальных
бюджетных и казенных
учреждений физической
культуры и спорта

**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	3 896
2 квалификационный уровень	6 208 *

* Для должности «спортсмен», отнесенной ко второму квалификационному уровню, минимальный размер оклада (должностного оклада) устанавливается в размере 9 311 рублей.

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

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
1 квалификационный уровень	7 786 **
2 квалификационный уровень	9 311 ***
3 квалификационный уровень	9 668

** Для должности «спортсмен-инструктор», отнесенной к первому квалификационному уровню, минимальный размер оклада (должностного оклада) устанавливается в размере 11 680 рублей.

*** Для должности «тренер», отнесенной ко второму квалификационному уровню, минимальный размер оклада (должностного оклада) устанавливается в размере 12 144 рубля.

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

2.1. ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
1 квалификационный уровень	3 511
2 квалификационный уровень	3 704

2.2. ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
1 квалификационный уровень	3 896
2 квалификационный уровень	4 282

2.3. ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
1 квалификационный уровень	4 282
2 квалификационный уровень	4 704
3 квалификационный уровень	5 164
4 квалификационный уровень	6 208
5 квалификационный уровень	7 248

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

3.1. ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»:

Квалификационные уровни	Минимальный размер ставки заработной платы, руб.
1 квалификационный уровень	3 016
2 квалификационный уровень	3 161

3.2. ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»:

Квалификационные уровни	Минимальный размер ставки заработной платы, руб.
1 квалификационный уровень	3 511
2 квалификационный уровень	4 282
3 квалификационный уровень	4 704
4 квалификационный уровень	5 667

4. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) медицинских и фармацевтических работников:

4.1. ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал":

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
3 квалификационный уровень	5666

Приложение N 2 к
Примерному положению
об оплате труда
работников муниципальных
бюджетных и казенных
учреждений физической
культуры и спорта

ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ
ИХ УСТАНОВЛЕНИЯ, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЯ,
ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА.

N п/п	Наименование должности	Критерии и оценки результативности и качества деятельности учреждений	Условия		Предельный размер оклада (должностного оклада), ставке заработной платы	
			наименование	индикатор		
	2	3	4	5	6	
	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	До 10%	
			наличие публикаций в средствах массовой информации, в том числе подготовленных и представленных руководителем учреждения	количество публикаций	До 3%	
			обеспечение бесперебойной работы учреждения и создание благоприятных условий организации	отсутствие обоснованных замечаний	До 15%	

	тренировочного процесса		
	подготовка учреждения к новому спортивному сезону	подписание акта готовности учреждения без замечаний	Д о 5%
исполнение муниципального задания	перевыполнение показателей, установленных муниципальным заданием	свыше 100%	Д о 5%
непрерывное профессиональное развитие	наличие выступления с докладами на совещаниях, конференциях участие в отраслевых семинарах, конференциях	Количество выступлений	Д о 3%
		участие	Д о 3%
реализация программы деятельности (развития) учреждения	выполнение программы деятельности (развития) учреждения	90 - 100%	Д о 10%
		70 - 89,9%	Д о 15%
Выплата за качество выполняемых работ			
Результативность деятельности учреждения	сохранность контингента занимающихся	не менее 95%	Д о 15%
		не менее 90%	Д о 10%
		не менее 85%	Д о 6%
	отсутствие правонарушений, совершенных занимающимися	отсутствии случаев	Д о 10%
Управленческая культура	эффективность реализуемой кадровой политики	Укомплектованность кадрами с первой и высшей квалификационной категорией не менее 70%	Д о 3%
	количество молодых специалистов основного персонала в	за каждого молодого	Д о 5%

		учреждении	специалиста		
обеспечение функционирования и развития учреждения		участие в проектной деятельности с целью получения гранта, субсидии	участие	До 5%	
			получение гранта, субсидии	До 10%	
		включение в состав сборной команды Красноярского края занимающихся	списки, утвержденные Министерством спорта Красноярского края		До 7% за 1 спортсмена
				зачисление занимающихся в краевое училище олимпийского резерва, спортивную школу олимпийского резерва	До 7% за 1 спортсмена
		количество занимающихся принявших участие в спортивных соревнованиях, включенных в календарный план официальных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий Красноярского края	более 50% от числа занимающихся, соответствующих возрастным требованиям указанных соревнований по виду спорта		До 5%
				проведение мероприятий, повышающих имидж учреждения в Сухобузимском районе	До 20%
3 заместителя руководителя администрации истративно-	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	ответственное отношение к своим обязанностям	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к заместителю руководителя со стороны контролирующих органов, учредителя, граждан	отсутствие случаев	До 15%

хозяйственной работе	реализация программы деятельности (развития) учреждения	подготовка учреждения к новому спортивному сезону	подписание акта готовности учреждения без замечаний	о 5%	Д	
		соответствие учреждения требованиям надзорных органов	отсутствие предписаний	о 5%	Д	
			устранение предписаний в установленные сроки	о 5%	Д	
	Выплата за качество выполняемых работ					
	обеспечение функционирования и развития учреждения	создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников тренировочного процесса, обеспечение стабильной охраны труда и техники безопасности	Отсутствие зафиксированных нарушений	о 15%	Д	
		сохранность имущества учреждения	100%	о 15%	Д	
		выполнение планов работы учреждения и отчетов в части готовности спортивного сооружения к новому спортивному сезону и соревновательному процессу	100%	о 10%	Д	
		выполнение плана мероприятий по внедрению энергосберегающих технологий	100%	о 10%	Д	
		своевременное, грамотное ведение хозяйственной и иной документации, заключение хозяйственных договоров	факт наличия	о 10%	Д	
		участие в подготовке проведения спортивных мероприятий, соревнований	отсутствие замечаний	о 10%	Д	

Главный бухгалтер	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	ответственное отношение к своим обязанностям	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к главному бухгалтеру со стороны контролирующих органов, учредителя, граждан	отсутствии случаев	До 20%
	непрерывное профессиональное развитие	участие в работе курсов, семинаров, конференций	количество мероприятий:	
			1 свыше 1	До 5% До 16%
		применение в работе специализированных бухгалтерских программ, повышающих эффективность работы и сокращающих время обработки документов	факт применения	До 15%
	Выплата за качество выполняемых работ			
	результативность финансово-хозяйственной деятельности учреждения	исполнение бюджета	более 90%	До 15%
			не менее 80% и не более 90%	До 10%
	реализация программы деятельности (развития) учреждения	соответствие учреждения требованиям надзорных органов	отсутствии предписаний	До 15%
			устранение предписаний в установленные сроки	До 10%

Приложение
 N 3 к
 Примерному положению
 об оплате труда
 работников муниципальных
 бюджетных и казенных
 учреждений физической
 культуры и спорта

**ВИДЫ И РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РУКОВОДИТЕЛЮ,
 ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЮ, ГЛАВНОМУ БУХГАЛТЕРУ, РАБОТНИКАМ
 УЧРЕЖДЕНИЯ**

Раздел 1

№	Виды и условия персональных выплат	Пре дельный размер к окладу (должност ному окладу), ставке зарработно й платы
1	Надбавка за квалификационную категорию	
	- высшая квалификационная категория	10
	- первая квалификационная категория	%
	- вторая квалификационная категория	8.5 %
		7 %
2	Наличие почетного звания:	
	Заслуженный педагог Красноярского края, Народный учитель, Заслуженный учитель и Заслуженный преподаватель СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, Заслуженный работник физической культуры, Почетный работник общего образования Российской Федерации 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	20%

	(шашкам), Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации, Заслуженный деятель физической культуры Российской Федерации	
	Заслуженный работник физической культуры и спорта Красноярского края	10%
3	Наличие ученой степени	
4	Кандидат наук	7.5 %
	Доктор наук	10%
	Специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договора с муниципальными бюджетными и казенными учреждениями осуществляющие деятельность в области физической культуры и спорта либо продолжающим работу в учреждении. Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения.	50%
5	За работу в сельской местности.	25%
6	За проведение мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне»:	
	Проведение мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» среди категорий населения на территории Сухобузимского района	20%
	Ведение единой электронной базы данных Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО).	20%
	Информационно-пропагандистское сопровождение физкультурно-спортивных мероприятий, предусматривающих выполнение нормативов испытаний (тестов) Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО)	20%
	Методическое сопровождение и обеспечение процесса внедрения Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО).	20%
	Проведение тестирования физической подготовленности населения в рамках Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО)	20%

--	--	--

Приложение № 4
к Примерному положению
об оплате труда
работников муниципальных
бюджетных и казенных
учреждений физической
культуры и спорта

**РАЗМЕРЫ ПЕРСОНАЛЬНОЙ ВЫПЛАТЫ ЗА СЛОЖНОСТЬ,
НАПРЯЖЕННОСТЬ
И ОСОБЫЙ РЕЖИМ РАБОТЫ**

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

Наименование показателя (тип (ранг) и территориальный уровень спортивного соревнования, физкультурного мероприятия)	Значение показателя (участие/спортивный результат (занятое место))	Выражение значений показателей в целях 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.

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)
от 1 до 8	4
от 9 до 14	8
от 15 до 29	14
от 30 до 59	18
от 60 до 99	24
100 и более	30

 <*> Надбавка за сложность может быть установлена:
 - тренеру только при условии осуществления подготовки спортсмена в течение не менее двух лет под руководством данного тренера;
 - руководителям, заместителям руководителя, старшему инструктору-методисту физкультурно-спортивной организации, а также инструктору-методисту физкультурно-спортивной организации, курирующему соответствующее отделение по виду спорта, только при условии участия в подготовке спортсмена в течение не менее двух лет.

Приложение N 5 к
 Примерному положению
 об оплате труда
 работников муниципальных
 бюджетных и казенных
 учреждений физической
 культуры и спорта

**ВИДЫ, УСЛОВИЯ, РАЗМЕР И ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ
 СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, В ТОМ ЧИСЛЕ КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ
 РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

Раздел 1. Размер выплат по итогам работы работникам учреждения

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	условия		Преде льный размер к окладу (%)
	наименова ние	ин дикатор	
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применени е не стандартных методов работы	Пр именени е в работе	До 15%
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	Задание выполнено	В срок, в полном объеме	До 15%
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	На личие динамик и в результата тах	До 15%
Участие в инновационной проектной деятельности	Наличие реализуемых проектов, получение грантов, субсидии	уч астие	До 15%
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	уч астие	До 15%

Раздел 2. Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, качество выполняемых работ.

Категория работников	Критерии оценки	Периодичность оценки для установления выплат	Условия		Предельное количество баллов
			Наименование	индикатор	
1	2	3	4	5	6
Инструктор по спорту	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Участие в разработке программ по видам спорта	Ежеквартально	Разработка, участие в разработке и реализация программ	факт внедрения в практику	До 5
	Обеспечение методического уровня организации тренировочного процесса и процесса спортивной подготовки	ежемесячно	Разработка методического комплекта, обеспечивающего реализацию программ спортивной подготовки и программ подготовки спортивного резерва и тренировочных мероприятий;	факт наличия	До 5
	Ведение профессиональной значимой деятельности	ежемесячно	Руководство объединениями, комиссиями, проектными командами, советами, творческими группами, методическими объединениями	Факт наличия протокола заседания Отсутствие замечаний руководителя	До 5
			Участие в работе объединений, комиссий, проектной команды, советов,	Факт наличия протокола заседания	До 2

		творческих групп, методических объединений		
		Результаты участия занимающихся в районных, краевых конкурсах муниципальных краевые всероссийские	За 1 мероприятие	До 10
			-3 мес то	час тие
			0	
		- наличие позитивных публикаций в СМИ, о работе или размещение материалов на сайте	наличие публикаций	До 3
Ведение социально-значимой деятельности	Ежемесячно	Участие в проектной деятельности с целью получения гранда	За 1 гранд Участие 1 Получение 10	До 10
		Организация и проведение выездного лагеря, тренировочных сборов	Факт проведения	До 10
		Работа с детьми группы риска СОП, ТЖС, состоящих на учете в КДН	Проведения мероприятий, наличие плана работы	До 5
		Участие в проведении летней оздоровительной компании	1 мероприятие	До 3

		Отсутствие обоснованных обращений (жалоб) родителей обучающихся, занимающихся по поводу конфликтных ситуаций и уровень их решений.	отсутствие жалоб	До 5
Выполнение дополнительных видов работ	Ежемесячно	судейство соревнований;	1 мероприятие	До 3
		организация и проведение спортивно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий;	1 мероприятие	До 5
		подготовка мест проведения спортивно-массовых физкультурно-оздоровительных мероприятий (уборка снега, заливка льда, разметка стадиона, подготовка лыжной трассы, ремонтно-хозяйственные работы ит.д)	1 мероприятие	До 5
<i>Выплата за качество выполняемых работ</i>				
Эффективность организации спортивной подготовки	Ежемесячно	занимающиеся выполнявшие контрольно-переводные нормативы	90% и более контингента	До 10
		Участие занимающихся в официальных соревнованиях (уровень не ниже межмуниципального)	За 1 соревнование	До 5
		занимающиеся, получившие	Приказ (по факту присвоения)	За одного человека в

		<p>спортивные разряды и звания</p> <p>Занимающиеся получившие спортивные разряды и звания</p> <p>-юношеские спортивные разряды</p> <p>—</p> <p>II-III- спортивный разряд</p> <p>I-спортивный разряд</p> <p>КМС</p> <p>МС</p>		<p>командных игровых видах спорта</p> <p>До 1</p> <p>До 2</p> <p>До 3</p> <p>До 5</p> <p>До 10</p>
		<p>занимающиеся, получившие спортивные разряды и звания</p> <p>Занимающиеся получившие спортивные разряды и звания</p> <p>-юношеские спортивные разряды</p> <p>—</p> <p>II-III- спортивный разряд</p> <p>I-спортивный разряд</p> <p>КМС</p> <p>МС</p>	<p>Приказ (по факту присвоения)</p>	<p>За одного человека</p> <p>игровые, циклические виды спорта и многоборья</p> <p>До 3</p> <p>До 5</p> <p>До 20</p> <p>До 30</p> <p>До 50</p>
		<p>включение обучающихся в составы спортивных сборных команд</p> <p>Сухобузимского района</p> <p>Красноярского края</p> <p>СФО</p> <p>России</p>	<p>Приказ, заявка на официальные соревнования</p>	<p>За одного</p> <p>До 1</p> <p>До 5</p> <p>До 10</p> <p>До 20</p>

	Сохранность контингента обучающихся	п о кончани ии спорт ивного сезона	при переходе группы на следующий этап спортивной подготовки	СОГ, НП свыше 70% ТЭ - свыше 90%	До 10								
	Повышение профессионального мастерства	е жеме с тран ячно	проведение мастер-классов по трансляции методов, форм, технологий: - Муниципальный уровень -Краевой уровень	Факт наличия выступления, презентации	За 1 мероприятие До 3 До 5								
			участие в профессиональных конкурсах (победа, призовое место, участие) - Муниципальный -Краевой - Всероссийский			За 1 мероприятие <table border="1"> <tr> <td>-3</td> <td>час</td> </tr> <tr> <td>мес</td> <td>тие</td> </tr> <tr> <td>то</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>0</td> <td></td> </tr> </table>	-3	час	мес	тие	то		
-3	час												
мес	тие												
то													
0													
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации тренировочного процесса	е жеме с ячно	применение индивидуально-ориентированных технологий; применение здоровьесберегающих технологий; исследовательская деятельность	Наличие индивидуальной программы, исследовательской работы	До 20								
Администратор	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач												
	Организация работы по эффективному обслуживанию	е жемес ячно	квалифицированное выполнение работы	Отсутствие зафиксированных нарушений	До 8								

ванию посетителей			, замечаний		
Возможность выполнения дополнительной работы, не входящей в обязанности	ежемесячно	Оперативность, качественное выполнение работы	Отсутствии замечаний	До 10	
Ведение профессиональной документации	ежемесячно	- полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации (планы, аналитические справки, статистический учет результатов, календарный план спортивно-массовых мероприятий)	Факт наличия	До 15	
Выплата за качество выполняемых работ					
Участие в мероприятиях учреждения	ежемесячно	Участие в организации и проведении мероприятий	Отсутствии замечаний	До 10	
Медицинская сестра	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Соблюдение правил сан-эпидрежима	ежемесячно	Соответствие учреждения требованиям надзорных органов	прав ила соблюдаются полностью, нет замечаний;	До 6
	Обеспечение текущего медицинского наблюдения за	ежемесячно	Выполнение плана работы	В полном объеме	До 3
		Контроль за наличием медицинских справок	Отсутствии замечаний	До 5	

занимающимся во время тренировочного процесса		о допуске к занятиям		
		Проведение медицинского контроля в период соревнований различного уровня	Отсутствие замечаний	До 10
Создание здоровьесохрняющей среды в учреждении	ежемесячно	внедрение современных методик; проведение мероприятий с занимающимися по профилактике травматизма и применению допинга	Факт проведения	До 5
Выплата за качество выполняемых работ				
Ответственность за оформление документации (журнал, направление, справка и др.)	ежемесячно	Выполнение мероприятий	Отсутствие зафиксированных нарушений, замечаний	До 8
Освоение эффективных методов научно-методического медико-биологического сопровождения спортивной подготовки	ежемесячно	внедрение современных восстановительных методик; методик функциональной диагностики	Факт внедрения	До 8
Вождитель	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			

	Обеспечение безаварийной и экономичной работы.	ежемесячно	Эксплуатация согласно правилам и нормам, установленным действующим законодательством РФ	Отсутствие зафиксированных нарушений, замечаний	До 5
	Своевременное обслуживание в соответствии с правилами эксплуатации и текущий ремонт	ежемесячно	Квалифицированное выполнение работы	Отсутствие зафиксированных нарушений, замечаний	До 5
Выплата за качество выполняемых работ					
	Содержание автомобиля в чистоте	Ежемесячно	Выполнение работы	Отсутствие замечаний	До 5
	Бережное отношение к вверенному имуществу	Ежемесячно	Выполнение работы	Отсутствие замечаний	До 5
Рабочий по обслуживанию здания, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Своевременное обслуживание в соответствии с правилами эксплуатации и текущий ремонт объектов с выполнением	ежемесячно	Квалифицированное выполнение работы	Отсутствие зафиксированных нарушений, замечаний	До 5

ремонт ных, строит ельных работ.				
Соблю дение требований техники безопасности , пожарной безопасности и охраны труда	е жемесячно	Квалифицирова нное выполнение работы	Отсу тствие зафиксиров анных нарушений, замечаний	До 5
Возмож ность выполнения дополнитель ной работы, не входящей в обязанности по своей должности	е жемесячно	Квалифицирова нное выполнение работы	отсут ствие замечаний	До 5
Выплата за качество выполняемых работ				
Качест венное устранение аварийных ситуаций	е жемесячно	Квалифицирова нное выполнение работы	отсут ствие зафиксиро ванных ых на рушений, замечаний	До 5
Уб орщик служебн	<i>Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</i>			

ых помещений, дворник	Уборка особо загрязненных помещений (после ремонта, отделочных или малярных работ)	ежемесячно	Квалифицированное выполнение работы	отсутствие зафиксированных нарушений, замечаний	До 5
	Обеспечение сохранности хозяйственного инвентаря	ежемесячно	Квалифицированное выполнение работы	отсутствие зафиксированных нарушений, замечаний	До 5
	Выплата за качество выполняемых работ				
	Осуществление дополнительных видов работ	Ежемесячно	Выполнение работ не связанных с должностными обязанностями	Выполнение работ не связанных с должностными обязанностями	До 5
Гардеробщик, сторож, вахтер	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности	ежемесячно	Квалифицированное выполнение работы	отсутствие зафиксированных нарушений, замечаний	До 5
	Обеспечение сохранности имущества	ежемесячно	Квалифицированное выполнение работы	отсутствие зафиксированных нарушений	До 5

			замечаний	
Оперативность выполнения разовых поручений	ежемесячно	Квалифицированное выполнение работы	отсутствия зафиксированных нарушений	До 5
Выплата за качество выполняемых работ				
Осуществление дополнительных видов работ	ежемесячно	Выполнение работ не связанных с должностными обязанностями	Отсутствия замечаний	До 5

Приложение N 6 к
 Примерному положению
 об оплате труда
 работников муниципальных
 бюджетных и казенных
 учреждений физической
 культуры и спорта

**РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ
 УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ
 МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ,
 ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В ОБЛАСТИ ФИЗИЧЕСКОЙ
 КУЛЬТУРЫ
 И СПОРТА, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ**

п/п	Наименование должности	Условия выплат по итогам работы	Предел ный размер выплат к окладу (должностно му окладу), ставке зарботной платы
2	3	4	
	Руководитель, заместители руководителя	Выплата по итогам работы в первом полугодии текущего года	
		выполнение обучающимися программ спортивной подготовки в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки (более 90% от общей численности обучающихся)	До 5%
		количество учащихся, принявших участие в спортивных соревнованиях, включенных в календарный план официальных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий Красноярского края (более 60% от числа учащихся, соответствующих возрастным требованиям указанных соревнований по виду спорта)	До 10%
		проведение мероприятий, повышающих имидж учреждения в	До 3%

	Красноярском крае (не менее 2)	
	<p>победа учреждения в смотрах конкурсах различного уровня:</p> <p>краевой:</p> <p>1 место</p> <p>2 - 3 место</p> <p>всероссийский:</p> <p>1 место</p> <p>2 - 3 место</p>	<p>До 10%</p> <p>До 5%</p> <p>До 15%</p> <p>До 10%</p>
	обеспечение бесперебойной работы учреждения и создание благоприятных условий организации учебно-тренировочного (тренировочного) процесса (отсутствие обоснованных замечаний)	До 5%
	выполнение плана мероприятий по внедрению энергосберегающих технологий (в полном объеме)	До 5%
	Выплата по итогам работы во втором полугодии текущего года	
	подготовка учреждения к учебному году (подписание акта готовности учреждения без замечаний)	До 5%
	организация и проведение летней спортивно-оздоровительной кампании (охват не менее 50% учащихся)	До 5%
	проведение мероприятий, повышающих имидж учреждения в Красноярском крае (не менее 2)	До 10%
	<p>победа учреждения в смотрах-конкурсах различного уровня:</p> <p>краевой</p> <p>всероссийский</p>	<p>10%</p> <p>15%</p>
	обеспечение бесперебойной работы учреждения и создание благоприятных	5%

		условий организации учебно-тренировочного (тренировочного) процесса (отсутствие обоснованных замечаний)	
		выполнение плана мероприятий по внедрению энергосберегающих технологий (в полном объеме)	5%
Главный бухгалтер	Выплата по итогам работы в первом полугодии текущего года		
		качественная подготовка и своевременная сдача бухгалтерской отчетности (отсутствие обоснованных замечаний)	15%
		отсутствие нарушений в финансовой деятельности	15%
		оперативное и качественное исполнение и предоставление запрашиваемой у учреждения информации (выполнение в срок без замечаний)	15%
	Выплата по итогам работы во втором полугодии текущего года		
		качественная подготовка и своевременная сдача бухгалтерской отчетности (отсутствие обоснованных замечаний)	15%
		отсутствие нарушений в финансовой деятельности	15%
		оперативное и качественное исполнение и предоставление запрашиваемой у учреждения информации (выполнение в срок без замечаний)	15%