



**АДМИНИСТРАЦИЯ
БОЛЬШЕМУРТИНСКОГО РАЙОНА КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

19 января 2018 г.

пгт. Большая Мурта

№ 34

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений физической культуры и спорта, подведомственных администрации Большемуртинского района

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, статьей 53 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», руководствуясь Уставом Большемуртинского района, ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений физической культуры и спорта, подведомственных администрации Большемуртинского района.

2. Признать утратившими силу:

 постановление администрации Большемуртинского района от 24.06.2013 г. №581 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений физической культуры и спорта, подведомственных администрации Большемуртинского района»;

 постановление администрации Большемуртинского района от 06.12.2013 года № 1484 «О внесении изменений в постановление администрации Большемуртинского района от 24.06.2013 г. №581 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений физической культуры и спорта, подведомственных администрации Большемуртинского района»;

 постановление администрации Большемуртинского района от 31.12.2013 года №1628 «О внесении изменений в постановление администрации Большемуртинского района от 24.06.2013 г. №581 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений физической культуры и спорта, подведомственных администрации Большемуртинского района»;

 постановление администрации Большемуртинского района от 07.02.2014 года №146 «О внесении изменений в постановление администрации Большемуртинского района от 24.06.2013 г. №581 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений физической культуры и спорта, подведомственных администрации Большемуртинского района»;

 постановление администрации Большемуртинского района от 28.10.2014 №1549 «О внесении изменений в постановление администрации Большемуртинского района от 24.06.2013 г. №581 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений физической культуры и спорта, подведомственных администрации Большемуртинского района»;

 постановление администрации Большемуртинского района от 29.05.2015 года №553 «О внесении изменений в постановление администрации Большемуртинского района от 24.06.2013 г. №581 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений физической культуры и

спорта, подведомственных администрации Большемуртинского района»;

 постановление администрации Большемуртинского района от 15.12.2016 года №478 «О внесении изменений в постановление администрации Большемуртинского района от 24.06.2013 г. №581 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений физической культуры и спорта, подведомственных администрации Большемуртинского района»;

 постановление администрации Большемуртинского района от 31.01.2017 года №57 «О внесении изменений в постановление администрации Большемуртинского района от 24.06.2013 г. №581 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений физической культуры и спорта, подведомственных администрации Большемуртинского района»;

 постановление администрации Большемуртинского района от 19.12.2017 года №948 «О внесении изменений в постановление администрации Большемуртинского района от 24.06.2013 г. №581 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений физической культуры и спорта, подведомственных администрации Большемуртинского района».

3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации района С.В. Гриц.

4. Постановление вступает в силу после его официального опубликования (обнародования) в установленном порядке и распространяется на правоотношения, возникшие с 15 января 2018 года.

Глава района

В.В. Вернер

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ
БЮДЖЕТНЫХ И КАЗЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА,
ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ АДМИНИСТРАЦИИ БОЛЬШЕМУРТИНСКОГО РАЙОНА**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений физической культуры и спорта, подведомственных администрации Большемуртинского района, (далее – Примерное положение, учреждение) разработано в связи с введением новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений по видам экономической деятельности "Образование", «Деятельность в области спорта», "Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг".

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

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

1.4. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.5. 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.

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

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

1.8. Система оплаты труда работников учреждений 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.

1.9. Заработная плата работника учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Примерным положением, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при

условий сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

1.11. 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).

1.12. 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 УСТАНОВЛИВАТЬСЯ 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 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 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования";

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. Виды выплат компенсационного характера:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

3.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, осуществляются в размере до 12% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

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

3.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляются в соответствии с действующим трудовым законодательством.

3.5. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) 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».

3.6. 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.

3.7. Другие виды компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):
а) водителю автобуса за ненормированный рабочий день 25%

3.8. Условия, размеры и порядок осуществления компенсационных выплат работникам устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с локальным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения. Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.9. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

3.10. 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 ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

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.

4.2. Руководителям учреждений, их заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера в размерах и на условиях, предусмотренных разделом 3 настоящего Примерного положения.

4.3. Конкретный размер выплат стимулирующего характера руководителям учреждений устанавливается администрацией Большемуртинского района, в размерах, указанных в приложении № 2 к настоящему Примерному положению. Конкретный размер выплат стимулирующего характера заместителям учреждений устанавливается руководителем соответствующего учреждения, в размерах, указанных в приложении № 2 к настоящему положению.

4.4. Руководителям учреждений, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта, их заместителям к должностному окладу устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

4.4.1. Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач устанавливается в размерах, указанных в приложении № 2 к настоящему Примерному положению.

При назначении указанной выплаты учитываются критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений, указанные в приложении № 2 к настоящему Примерному положению.

Оценка выполнения критериев в отношении руководителя учреждения осуществляется администрацией Большемуртинского района, в отношении заместителей руководителя - руководителем соответствующего учреждения.

4.4.2. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размерах, указанных в приложении №2 к настоящему Примерному положению.

При назначении указанной выплаты учитываются критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений, указанные в приложении № 2 к настоящему Примерному положению.

Оценка выполнения критериев в отношении руководителя учреждения осуществляется администрацией Большемуртинского района, в отношении заместителей руководителя - руководителем соответствующего учреждения.

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

4.4.3. Персональные выплаты руководителям учреждений, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта, их заместителям в соответствии с приложением № 3 к настоящему положению: за опыт работы, за наличие почетного звания, за наличие ученой степени, за напряженность и особый режим работы, за работу в сельской местности, за проведение мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне»;

4.4.3.1. За квалификационную категорию:

персональная выплата за квалификационную категорию устанавливается в следующих размерах от должностного оклада при наличии:

высшей квалификационной категории - 10%;

первой квалификационной категории - 8,5%;

второй квалификационной категории - 7%.

4.4.3.2. За сложность, напряженность и особый режим работы (за обеспечение высококачественного тренировочного процесса) в размерах и на условиях, установленных в приложении N 3 к настоящему Примерному положению.

4.4.3.3. Персональная выплата за опыт работы устанавливается при наличии ученой степени, почетного звания, связанных или необходимых для выполнения обязанностей (функций) по замещаемой должности, в следующих размерах от должностного оклада при наличии:

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 (шашкам), Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации, Заслуженный деятель физической культуры Российской Федерации - 20%;

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

кандидата наук - 7,5%;

доктора наук - 10%;

за опыт работы:

от 1 года до 5 лет – 5 %;

от 5 лет до 10 лет – 15 %;

от 10 лет и более – 25 %.

4.4.3.4. За проведение мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» в размерах и на условиях, установленных в приложении №3 к настоящему Примерному положению;

4.4.4. Выплаты по итогам работы устанавливаются в размерах и на условиях, установленных в приложении № 4 к настоящему Примерному положению.

4.4.5 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в размерах и на условиях, установленных в приложении № 5 к настоящему Примерному положению.

4.5. Количество должностных окладов руководителей учреждений, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, составляет восемь целых семь десятых в год».

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по выплатам стимулирующего характера руководителям учреждений, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта, может направляться на стимулирование труда работников соответствующих учреждений. Направление указанных средств на иные цели осуществляется по согласованию с администрацией Большемуртинского района

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

5.1. Работникам учреждения 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 наличие почетного звания, за наличие ученой степени, за напряженность 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;

е) премиальные выплаты по итогам работы.

Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения устанавливаются в соответствии с приложением № 4 к положению.

5.2. Размер выплат стимулирующего характера за исключением персональных выплат за квалификационную категорию, за опыт работы, за работу в сельской местности, молодым специалистам в целях повышения уровня оплаты труда, в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), в целях обеспечения региональной выплаты для конкретного работника учреждения, определяется руководителем учреждения, в том числе:

а) работникам, находящимся в непосредственном подчинении заместителя руководителя учреждения, по представлению соответствующего заместителя руководителя учреждения;

б) работникам, находящимся в непосредственном подчинении руководителя структурного подразделения учреждения, не находящегося в непосредственном подчинении руководителя учреждения, на основании представления руководителя соответствующего структурного подразделения учреждения.

5.3. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника учреждения, указанных в приложении № 4 к положению (за исключением раздела 1 указанного приложения), а в случаях, указанных муниципальными нормативными актами – без учета указанных критериев.

Выплаты стимулирующего характера тренеру за обеспечение высококачественного тренировочного процесса устанавливаются с учетом критериев, указанных в Разделе 1 Приложения № 4 к положению, и производятся однократно.

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

5.4. 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 № 3 к положению.

Наличие условий предоставления персональной выплаты молодым специалистам в целях повышения уровня оплаты труда проверяется учреждением при заключении трудового договора.

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.

5.5. 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, по итогам работы за месяц, осуществляемых конкретному работнику 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 $C_{1балла}$ – 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 казённого учреждения по КОСГУ 211 «Заработная плата», до окончания финансового года.

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

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

где:

$Q_{стим}$ – 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);

$Q_{стим}^{рук, замрук, глбух}$ – 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.

$Q_{стим}$ рассчитывается по формуле:

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

где:

$Q_{зн}$ – 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);

$Q_{штат}$ – 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);

$Q_{перс}$ – 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 $C_{16алла}$ – за декабрь года, в котором осуществляется расчет;

при пересчете $C_{16алла}$ – 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 $C_{16алла}$ в соответствии с правилами, указанными в настоящем пункте. При этом под расчётной величиной понимается:

в случае, если ранее перерасчёт $C_{16алла}$ не производился – сумма фактически начисленных выплат за сложность за декабрь истекшего года (года, в котором произведён расчёт $C_{16алла}$);

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 $C_{16алла}$);

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 $C_{16алла}$).

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 $C_{16алла}$ – за ноябрь года, в котором осуществляется расчет;

при пересчете $C_{16алла}$ – 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 $C_{1балла}$).

$Q_{отп}$ – 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:

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

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 $C_{1балла}$, то ее расчет осуществляется за вычетом сумм, выплаченных или подлежащих выплате за истекшую часть планового периода.

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

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

где:

$Q_{стим}^{max\ рук}$ – 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);

$Q_{стим}^{max\ замрук}$ – 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);

$Q_{стим}^{max\ глбух}$ – 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.

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

5.7. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников учреждения к качественным результатам труда, а также поощрение за выполненную работу.

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. Основными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера в баллах являются:

- успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

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

5.11. В целях социальной защищенности работников учреждения и поощрении их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя учреждения применяется единовременное премирование работников учреждений:

- при объявлении благодарности руководителем Министерства спорта Красноярского края;
- при награждении Почетной грамотой Министерства спорта Красноярского края;
- в связи с празднованием Дня физкультурника;
- в связи с юбилейными датами (женщины-55лет, мужчины 60 лет);
- в связи с уходом на трудовую пенсию по старости;

5.12. Условия, порядок и размер единовременного премирования определяется настоящим положением учреждения, принятым руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа учреждения. Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом учреждения, принятым руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения или коллективным договором, соглашением на основании заявления работника.

VI. УСЛОВИЯ ВЫПЛАТ СОЦИАЛЬНОГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

6.1. Руководитель вправе, оказывать работникам единовременную материальную помощь. Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом учреждения, принятым руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения или коллективным договором, соглашением на основании заявления работника.

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

6.3. 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).

6.4. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию.

VII 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.

7.1. Все приложения к настоящему Положению являются его неотъемлемой частью.

Приложение N 1
к примерному положению об оплате
труда работников муниципальных
бюджетных и казенных учреждений
физической культуры и спорта,
подведомственных администрации
Большемуртинского района

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	3297
2 квалификационный уровень	5253<*>

<*> Для должности "спортсмен", отнесенной ко второму квалификационному уровню, минимальный размер оклада (должностного оклада) устанавливается в размере 7879 рублей.

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

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
1 квалификационный уровень	4441<*>
2 квалификационный уровень	4859<***>
3 квалификационный уровень	4859

<*> Для должности "спортсмен-инструктор", отнесенной к первому квалификационному уровню, минимальный размер оклада (должностного оклада) устанавливается в размере 9884 рубля.

<***> Для должности "тренер", отнесенной ко второму квалификационному уровню, минимальный размер оклада (должностного оклада) устанавливается в размере 6 293 рублей.

2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений физической культуры и спорта дополнительного образования:

2.1. ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
	2971

2.2. ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
1 квалификационный уровень	4370
2 квалификационный уровень	4796

2.3. ПКГ должностей педагогических работников:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
1 квалификационный уровень	4441
2 квалификационный уровень	4720
3 квалификационный уровень	4859<****>
4 квалификационный уровень	6729<*****>

<****> Для должности "педагог-психолог", отнесенной к 3 квалификационному уровню, минимальный размер оклада (должностного оклада) устанавливается в размере 4202 рублей.

<*****> Для должностей "преподаватель", "руководитель физического воспитания", отнесенных к 4 квалификационному уровню, минимальный размер оклада (должностного оклада) устанавливается в размере 4796 рублей.

2.4. ПКГ должностей руководителей структурных подразделений:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
1 квалификационный уровень	7114
2 квалификационный уровень	7376
3 квалификационный уровень	7640

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), руб.
1 квалификационный уровень	2971
2 квалификационный уровень	3134

3.2. ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня":

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
1 квалификационный уровень	3297
2 квалификационный уровень	3623
3 квалификационный уровень	3981
4 квалификационный уровень	5024
5 квалификационный уровень	5676

3.3. ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня":

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
1 квалификационный уровень	3623

2 квалификационный уровень	3981
3 квалификационный уровень	4370
4 квалификационный уровень	5253
5 квалификационный уровень	6133

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

4.1. ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал":

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
1 квалификационный уровень	2700
2 квалификационный уровень	2971
3 квалификационный уровень	4795
4 квалификационный уровень	5253
5 квалификационный уровень	5779

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

5.1. ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня":

Квалификационные уровни	Минимальный размер ставки заработной платы, руб.
1 квалификационный уровень	2552
2 квалификационный уровень	2675

5.2. ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня":

Квалификационные уровни	Минимальный размер ставки заработной платы, руб.
1 квалификационный уровень	2971
2 квалификационный уровень	3623
3 квалификационный уровень	3981
4 квалификационный уровень	4796

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

Должности, не вошедшие в профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Подсобный рабочий	2552
Руководитель структурного подразделения	5482

Приложение N 2

к примерному положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений физической культуры и спорта, подведомственных администрации Большемууртинского района

ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ ИХ УСТАНОВЛЕНИЯ, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ И КАЗЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В ОБЛАСТИ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА, ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

N п/п	Наименование должности	Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы	
			наименование	индикатор		
1	2	3	4	5	6	
1	Руководитель	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Заместитель руководителя, за исключением заместителей руководителя по административно-хозяйственной работе	ответственное отношение к своим обязанностям	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к руководителю со стороны контролирующих органов, учредителя, граждан	отсутствие случаев	3%	
			наличие публикаций в средствах массовой информации, в том числе подготовленных и представленных руководителем учреждения	количество публикаций	3%	
			обеспечение бесперебойной работы учреждения и создание благоприятных условий организации тренировочного процесса	отсутствие обоснованных замечаний	5%	
			подготовка учреждения к новому спортивному сезону	подписание акта готовности учреждения	5%	

		без замечаний	
исполнение муниципального задания	перевыполнение показателей, установленных муниципальным заданием	свыше 100%	10%
непрерывное профессиональное развитие	наличие выступления с докладами на совещаниях, конференциях участие в отраслевых семинарах, конференциях	Количество выступлений	10%
		участие	5%
реализация программы деятельности (развития) учреждения	выполнение программы деятельности (развития) учреждения	90 - 100%	10%
		70 - 89,9%	5%
	соответствие учреждения требованиям надзорных органов	отсутствие предписаний	10%
Результативность финансово-экономической деятельности	исполнение бюджета учреждения	95 - 100%	10%
		86,7 - 94,9%	3%
	выполнение плана мероприятий по внедрению энергосберегающих технологий	в полном объеме	5%
выстраивание эффективных взаимодействий с другими учреждениями и ведомствами для достижения целей учреждения	наличие соглашений, договоров о совместной деятельности	факт наличия	5%
Выплата за качество выполняемых работ			
Результативность деятельности учреждения	сохранность контингента занимающихся	не менее 95% не менее 90% не менее 85%	20% 10% 5%
	отсутствие правонарушений, совершенных занимающимися	отсутствие случаев	3%
управленческая культура	эффективность реализуемой кадровой политики	Укомплектованность кадрами с первой и высшей квалификационной категорией не менее 70%	10%
	количество молодых специалистов основного персонала в учреждении	за каждого молодого специалиста	10%
обеспечение функционирования	участие в проектной деятельности с целью получения гранта, субсидии	участие	5%
		получение гранта, субсидии	20%

		и развития учреждения	включение в состав сборной команды Красноярского края занимающихся	списки, утвержденные Министерством спорта Красноярского края	10 % за 1 спортсмена
			зачисление занимающихся в краевое училище олимпийского резерва, спортивную школу олимпийского резерва	приказ о зачислении	10 % 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	5%
			проведение мероприятий, повышающих имидж учреждения в Большемуралинском районе	не менее 2 в полугодии	10%
			победа учреждения в смотрах-конкурсах различного уровня	краевой: 1 место 2-3 место всероссийский 1 место 2-3 место	50 % 30% 100% 50 %
			организация и проведение летней спортивно-оздоровительной кампании	охват не менее 75 % занимающихся	10%
2	Заместитель руководителя по административно-хозяйственной работе	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
		ответственно отношение к своим обязанностям	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к заместителю руководителя со стороны контролирующих органов, учредителя, граждан	отсутствие случаев	20%
			подготовка учреждения к новому спортивному сезону	подписание акта готовности учреждения без замечаний	5%
		реализация программы деятельности (развития) учреждения	соответствие учреждения требованиям надзорных органов	отсутствие предписаний	5%
				устранение предписаний в установленные сроки	3%
		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	10%
		сохранность имущества учреждения	100%	10%
		выполнение планов работы учреждения и отчетов в части готовности спортивного сооружения к новому спортивному сезону и соревновательному процессу	100%	10%
		выполнение плана мероприятий по внедрению энергосберегающих технологий	100%	10%

Приложение N 3

к примерному положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений физической культуры и спорта, подведомственных администрации Большемуртинского района

ВИДЫ И РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РУКОВОДИТЕЛЯМ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЯМ, ГЛАВНЫМ БУХГАЛТЕРАМ И РАБОТНИКАМ МУНИЦИПАЛЬНЫХ КАЗЕННЫХ И БЮДЖЕТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В ОБЛАСТИ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА БОЛЬШЕМУРТИНСКОГО РАЙОНА

Раздел 1

№	Виды и условия персональных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	Надбавка за квалификационную категорию	
	- высшая квалификационная категория	10 %
	- первая квалификационная категория	8.5 %
	- вторая квалификационная категория	7 %
2	За опыт работы	
	От 1 года до 5 лет	5%
	От 5 лет до 10 лет	15%
	От 10 лет и более	25%
3	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 (шашкам), Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации, Заслуженный деятель физической культуры Российской Федерации	20%
	Заслуженный работник физической культуры и спорта Красноярского края	10%
4	Наличие ученой степени	

	Кандидат наук	7.5%
	Доктор наук	10%
5	<p>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.</p> <p>Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения.</p>	50%
6	За работу в сельской местности.	25%
7	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 Большемуртинского 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 N 4
к положению об оплате труда
работников муниципальных бюджетных
и казенных учреждений физической
культуры и спорта, подведомственных
администрации Большемуртинского
района

ВИДЫ, УСЛОВИЯ, РАЗМЕР И ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, В ТОМ ЧИСЛЕ КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ
РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ
КАЗЕННЫХ И БЮДЖЕТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ БОЛЬШЕМУРТИНСКОГО РАЙОНА

Раздел 1. Размеры стимулирующих выплат тренеру, инструктору по спорту за
обеспечение высококачественного тренировочного процесса.

Уровень спортивных соревнований, в которых принимают участия спортсмены, занимающиеся учреждения	Занятое место	Предельное количество баллов
1	2	3
В личных и командных видах спортивных дисциплин (за 1 спортсмена, занимающегося)		
Олимпийские игры, паралимпийские, сурдлимпийские игры	1	до 15 до 150
Чемпионат мира		
Олимпийские игры, паралимпийские, сурдлимпийские игры	2 - 6	до 10
Чемпионат мира	2 - 3	
Чемпионат Европы, Кубок мира	1 - 3	до 100
Кубок Европы	1	
Чемпионат мира, чемпионат Европы, Кубок мира	4 - 6	до 10
Кубок Европы	2 - 3	
Чемпионат России	1 - 3	до 100
Кубок России	1	
Олимпийские игры, паралимпийские, сурдлимпийские игры, чемпионат мира, чемпионат Европы, Кубок мира	участие	до 8
Кубок Европы	4 - 6	до 80
Первенство мира, Европы	1 - 3	
Официальные международные соревнования с участием спортивной сборной команды России (основной состав)	1	до 80
Чемпионат России	4 - 6	
Первенство России (молодежь, юниоры)	1 - 3	
Первенство России (старшие юноши)	1	
Первенство мира, Европы	4 - 6	

Официальные международные соревнования с участием спортивной сборной команды России (основной состав)	2 - 3	
Финал Спартакиады молодежи	1 - 3	до 5
Финал Спартакиады занимающихся, финал всероссийских соревнований среди спортивных школ	1	до 50
Первенство России (молодежь, юниоры), финал спартакиады молодежи	4 - 6	до 5
Первенство России (старшие юноши), финал Спартакиады занимающихся, всероссийских соревнований среди спортивных школ	2 - 3	до 50
Первенство России (старшие юноши), финал Спартакиады занимающихся, всероссийских соревнований среди спортивных школ	4 - 6	до 5 до 50
Официальные всероссийские соревнования (включенные в единый календарный план) в составе спортивной сборной команды Красноярского края	1 - 6	до 3 до 30
Чемпионат и первенство Красноярского края	1 - 6	до 3 до 30
В межмуниципальных турнирах, первенствах и других соревнованиях (в том числе зональные этапы официальных соревнований Красноярского края)	1 - 2	до 2 до 20
В командных игровых видах спорта		
Олимпийские игры, паралимпийские, сурдлимпийские игры	1	до 15
Чемпионат мира, Европы		до 150
Олимпийские игры, паралимпийские, сурдлимпийские игры	2 - 6	до 10
Чемпионат мира, Европы	2 - 3	до 100
Официальные международные спортивные соревнования с участием спортивной сборной команды России (основной состав)	1 - 3	до 10 до 100
За подготовку команды, занявшей:		до 5
на чемпионате России	1 - 3	до 50
на первенстве России	1 - 2	
в финале Спартакиады молодежи, Спартакиады занимающихся, всероссийских соревнований среди спортивных школ	1	
За подготовку команды, занявшей:		до 5
на чемпионате России	4 - 6	до 50
на первенстве России	3 - 4	до 50
в финале Спартакиады молодежи, Спартакиады занимающихся, всероссийских соревнований среди спортивных школ	2 - 3	
на чемпионате и первенстве Красноярского края	1 - 6	
Участие в составе спортивной сборной команды России в официальных международных соревнованиях: основной состав спортивной сборной России		до 8 до 80
Участие в составе спортивной сборной команды Красноярского края в официальных региональных соревнованиях: основной состав спортивной сборной Красноярского края		до 7 до 70
молодежный состав спортивной сборной России		до 8 до80
юношеский состав спортивной сборной России		до 5 до 50
В межмуниципальных турнирах, первенствах и других соревнованиях (в том числе зональные этапы официальных	1 – 2	до 2 до 20

Раздел 2. Размер выплат по итогам работы работникам муниципальных казенных и бюджетных учреждений физической культуры и спорта

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	условия		Предельный размер к окладу (%)
	наименование	индикатор	
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение не стандартных методов работы	Применение в работе	50%
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	Задание выполнено	В срок, в полном объеме	50%
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	Наличие динамики в результатах	50%
Участие в инновационной проектной деятельности	Наличие реализуемых проектов, получение грандов, субсидии	участие	50%
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	участие	50%

Раздел 3. Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, качество выполняемых работ.

Категория работников	Критерии оценки	Периодичность оценки и для установления выплаты	Условия		Предельное количество баллов
			Наименование	индикатор	
1	2	3	4	5	6
Тренер, инструктор по спорту	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	ежемесячно	Разработка методического комплекта, обеспечивающего	факт наличия	до 5

	тренировочного процесса и процесса спортивной подготовки		реализацию программ спортивной подготовки и программ подготовки спортивного резерва и тренировочных мероприятий;										
	Ведение профессиональной значимой деятельности	ежемесячно	- руководство объединениями, комиссиями, проектными командами, советами, творческими группами, методическими объединениями	Факт наличия протокола заседания Отсутствия замечаний руководителя	до 5								
			- Участие в работе объединений, комиссий, проектной команды, советов, творческих групп, методических объединений	Факт наличия протокола заседания	до 2								
			Результаты участия занимающихся в районных, краевых конкурсах муниципальные краевые всероссийские	За 1 мероприятие <table border="1" data-bbox="1054 1055 1227 1279"> <tr> <td>1-3 мес</td> <td>участие</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>10</td> <td>5</td> </tr> </table>	1-3 мес	участие	2	1	5	3	10	5	до 10
1-3 мес	участие												
2	1												
5	3												
10	5												
			- 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	1 мероприятие	до 3								

			оздоровительной компании	ие	
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	
Эффективность организации спортивной подготовки	ежемесячно	- занимающиеся выполнившие 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 спортивные разряды и звания Занимающиеся получившие спортивные разряды и звания -юношеские спортивные разряды – II-III-спортивный разряд I-спортивный разряд КМС МС	Приказ (по факту присвоения)	За одного человека в командных игровых видах спорта До 1 до 2 до 3 до 5 до 10	

			<p>- занимающиеся, получившие спортивные разряды и звания</p> <p>Занимающиеся получившие спортивные разряды и звания</p> <p>-юношеские спортивные разряды – II-III-спортивный разряд I-спортивный разряд КМС МС</p>	Приказ (по факту присвоения)	<p>За одного человека игровые, циклические виды спорта и многоборья</p> <p>до 3 до 5 до 20 до 30 до 50</p>					
			<p>- включение обучающихся в составы спортивных сборных команд</p> <p>Большемуртинского района Красноярского края СФО России</p>	Приказ, заявка на официальные соревнования	<p>За одного</p> <p>до 1 до 5 до 10 до 20</p>					
Сохранность контингента обучающихся	по окончании спортивного сезона	при переходе группы на следующий этап спортивной подготовки	СОГ, НП свыше 70% ТЭ - свыше 90%	до 10						
Повышение профессионального мастерства	ежемесячно	<p>- проведение мастер-классов по трансляции методов, форм, технологий: -Муниципальный уровень -Краевой уровень</p>	Факт наличия выступления, презентации	<p>За 1 мероприятие до 3 до 5</p>						
		<p>- участие в профессиональных конкурсах (победа, призовое место, участие) -Муниципальный -Краевой -Всероссийский</p>	<p>За 1 мероприятие</p> <table border="1"> <tr> <td>1-3 мес то</td> <td>уча стие</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>10</td> <td>5</td> </tr> </table>	1-3 мес то	уча стие	2	1	5	3	10
1-3 мес то	уча стие									
2	1									
5	3									
10	5									
Высокий уровень педагогического	ежемесячно	- применение индивидуально-ориентированных технологий	Наличие индивидуальной программы	до 20						

	мастерства при организации тренировочного процесса		- применение здоровьесберегающих технологий, -исследовательская деятельность	, плана, исследовательской работы	
Методист	методическое сопровождение разработки и реализация внедрения инновационных программ, программ спортивной подготовки и программ подготовки спортивного резерва, публикация в СМИ	ежеквартально	Наличие оформленных программ, технологий, планов, статьи	Факт наличия	до 10
	Участие в подготовке, организации и контроле за качественным проведением тренировочного процесса, спортивно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий	ежемесячно	Информационная справка по итогам контроля, Выполнение календаря мероприятий	Наличие информационной справки, протоколов соревнований	до 5
	Методическое сопровождение участия тренерских кадров в профессиональных конкурсах, и т.п.	ежемесячно	Степень участия	Победитель	до 5
				Призер	до 3
				Участник	до 2
Организация повышения профессионального мастерства	ежемесячно	- проведение мастер-классов для тренеров по трансляции методов, форм, технологий;	Факт проведения Факт присвоения	до 5 до 5	

	педагогов и тренеров		- методическое сопровождение аттестации	категории	
Медицинская сестра	Соблюдение правил санэпидрежима	ежемесячно	Соответствие учреждения требованиям надзорных органов	правила соблюдаются полностью, нет замечаний;	до 10
	Обеспечение текущего медицинского наблюдения за занимающимся во время тренировочного процесса	ежемесячно	Выполнение плана работы	В полном объеме	до 10
	Освоение эффективных методов научно-методического, медико-биологического сопровождения спортивной подготовки	ежемесячно	- внедрение современных восстановительных методик; методик функциональной диагностики	Факт внедрения	до 10
	Создание здоровьесохраняющей среды в учреждении	ежемесячно	-внедрение современных методик - проведение мероприятий с занимающимися по профилактике травматизма и применению допинга	Факт проведения	до 10
Водитель автомобиля, оператор-электрик, электрик,					
	Обеспечение безаварийной и экономической работы.	ежемесячно	Эксплуатация согласно правилам и нормам, установленным действующим законодательством РФ	Своевременное проведение диагностики и обеспечение безаварийной и экономической работы.	до 10

рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, уборщик служебных помещений, дворник, вахтер, сторож				Своевременное обслуживание в соответствии с правилами эксплуатации и текущий ремонт объектов с выполнением ремонтных, строительных работ.	до 10
	Возможность выполнения дополнительной работы, не входящей в обязанности по своей должности	ежемесячно	Квалифицированное выполнение работы	отсутствие замечаний	до 10
	Уборка особо загрязненных помещений (после ремонта, отделочных или малярных работ)	ежемесячно	Оперативность	отсутствие зафиксированных нарушений, замечаний	до 10
	Участие в мероприятиях учреждения	ежемесячно	Помощь в проведение мероприятий	Факт поведения	до 10
	Благоустройство и озеленение территории учреждения	ежемесячно	факт наличия выполнения работ	отсутствие зафиксированных замечаний	до 10
Заведующий хозяйством	Организация выполнения планов работы на месяц, выполнение поручений руководителя	ежемесячно	Выполнение планов без замечаний	Индивидуальный отчет, справка	до 10
	Возможность выполнения дополнительной работы,	ежемесячно	Квалифицированное выполнение работы	отсутствие замечаний	до 10

	не входящей в обязанности по своей должности				
	Участие в мероприятиях учреждения	ежемесячно	Помощь в проведение мероприятий	Отсутствие зафиксированных замечаний	до 10
	Ресурсосбережение при выполнении работ, осуществление рационального расходования материалов	ежемесячно	- экономия материальных средств; - отсутствие превышения лимитов рационального расходования электроэнергии, водоснабжения; - бесперебойная работа систем жизнеобеспечения; - качественное и своевременное проведение инвентаризации имущества учреждения, отсутствие недостатков	Отсутствие зафиксированных замечаний	до 10
Секретарь	Своевременная подготовка локальных актов нормативных актов учреждения, финансово-экономических документов.	ежемесячно	Соответствие нормам действующего законодательства. Оперативность оформления документов в установленный срок отсутствие зафиксированных замечаний	Выполнение в полном объеме	до 10
	Возможность выполнения дополнительной работы, не входящей в обязанности по своей должности	ежемесячно	Квалифицированное выполнение работы	отсутствие замечаний	до 10
	Разработка дополнительных	ежемесячно	Наличие дополнительных	Факт наличия	до 10

	ных локальных нормативных актов		локальных нормативных актов		
Психолог	Работа с семьями занимающихся, тренерскими кадрами	ежемесячно	Проведение мероприятий для родителей, семей занимающихся, учреждения, тренерских кадров	участие	до 10
	Эффективность методов и способов работы по сопровождению тренировочного процесса	ежемесячно	- участие в разработке и реализации развивающих и коррекционных проектов, программ, связанных со спортивной деятельностью	(за участие в разработке и реализации проектов, программ,	до 5
	Психологическая подготовка занимающихся, спортсменов к ответственным стартам	ежемесячно	Выполнение плана мероприятий	Положительный результат выступления занимающихся, спортсменов в спортивных соревнованиях	до 5
Спортсмен-инструктор	Участие в воспитательных и пропагандистских мероприятиях	ежемесячно	Факт участия в мероприятиях	Количество мероприятий	до 4
	Ведение профессионально значимой деятельности	ежемесячно	Участие в мероприятиях по пропаганде физической культуры и спорта Участие в конкурсах	Факт проведения и участия	до 5
			Организация и проведение мероприятий, направленных на предотвращение допинга в спорте и борьбу с ним	Факт проведения и участия	до 5

	Повышение профессионального мастерства	ежемесячно	Изучение и обобщение передового отечественного и зарубежного опыта подготовки спортсменов и внесение предложений по его использованию Оказание практической помощи молодым спортсменам.	Посещение курсов, семинаров	до 10
Инструктор по адаптивной физической культуре	Обеспечение методического уровня индивидуальной программы реабилитации и инвалидов	ежемесячно	- разработка и реализация специализированных программ (модулей) по работе с детьми с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ)	Наличие программы, материалов	до 10
	Эффективность организации индивидуальной реабилитации и инвалидов	ежемесячно	- участие детей с ОВЗ в соревнованиях и мероприятиях различного уровня - прохождение спортивного отбора для спортивной подготовки	Факт участия, приказ о зачислении	до 10
	Участие в разработке и реализации воспитательных, рекреационно-досуговых, оздоровительных мероприятий, проектов, программ	ежемесячно	Разработка и реализация проектов и программ, мероприятий	Факт наличия, отсутствие замечаний	до 10

Приложение N 5
к примерному положению об оплате
труда работников муниципальных
бюджетных и казенных учреждений
физической культуры и спорта,
подведомственных администрации
Большемуртинского района

РАЗМЕРЫ
ВЫПЛАТЫ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ
РУКОВОДИТЕЛЯМ УЧРЕЖДЕНИЙ, ЗАМЕСТИТЕЛЯМ РУКОВОДИТЕЛЕЙ
УЧРЕЖДЕНИЯ

Уровень конкурса, конкурсных мероприятий	Занятое место	Размер выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, %
Зональный	1	до 30
	2-3	до 15
Краевой	1	до 50
	2-3	до 25
Региональный	1	до 65
	2-3	до 40
Всероссийский	1	до 100
	2-3	до 80