

Администрация Абанского района

Красноярского края

П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

22.03.2018 п. Абан № 110-п

О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников

Муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа «Лидер»»,

подведомственного отделу культуры, по делам молодежи и спорта администрации Абанского района

С целью урегулирования оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа «Лидер»», подведомственного отделу культуры, по делам молодежи и спорта администрации Абанского района в соответствии со ст. 12, 135, 143 Трудового Кодекса Российской Федерации, руководствуясь Постановлением администрации Абанского района от 24.06.2011 № 583-п «Об оплате труда работников районных муниципальных учреждений Абанского района», ст. 43, 44 Устава Абанского района Красноярского края,

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Подпункт 1.1.пункта 1 Приложения № 1 к Примерному положению об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа «Лидер»», подведомственного отделу культуры, по делам молодежи и спорта администрации Абанского района, утвержденного Постановлением администрации Абанского района № 703-п от 29.12.2017 изложить в новой редакции:

«1.1. ПКГ должностей работников физической культуры и спорта должностей второго уровня:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должность | Размер оклада  (должностного оклада), руб. |
| 2 квалификационный уровень | тренер | 7 550 | ». |

2. Постановление вступает в силу в день, следующий за днем его официального опубликования в газете «Красное знамя» и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 1 января 2018 года.

3. Контроль за исполнением Постановления возложить на заместителя главы администрации Абанского района Л.А. Харисову.

Глава администрации Абанского района Г.В. Иванченко

Приложение № 1

к Постановлению администрации

Абанского района

от 29.12.2017 № 703 - п

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения

«Спортивная школа «Лидер»», подведомственного отделу культуры, по делам молодежи и спорта администрации Абанского района

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений спортивной направленности, подведомственных отделу культуры, по делам молодежи и спорта администрации Абанского района (далее **–** Положение), разработано в связи переименованием Муниципального бюджетного учреждение дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа «Лидер»» в Муниципальное бюджетное учреждение «Спортивная школа «Лидер»».

1.2. Настоящее положение разработано на основе:

а) Трудового кодекса Российской Федерации;

б) Постановление администрации Абанского района от 24.06.2011 № 583-п «Об оплате труда работников районных муниципальных учреждений Абанского района»

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. Система оплаты труда работников Учреждения, включающая размеры окладов (должностных окладов и персональных окладов отдельных категорий работников учреждения), выплат компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплат стимулирующего характера, устанавливается приказом директора Учреждения в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, а также с настоящим Положением.

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, 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.

2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок

заработной платы работников учреждения

2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам учреждения устанавливаются в соответствии с приложением № 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:

а) от 06.08.2007 [№ 526](consultantplus://offline/ref=908D3E82D59EF6F07C3AE9D51DE9E05E48D19D1BD405AD8F114C120A8536v0G) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;

б) от 05.05.2008 [№ 216н](consultantplus://offline/ref=071F333954BBEA05B446436B5F0B92AB3330ED1FD1DDD16EEA5FB05FE042v3G) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

в) от 29.05.2008 [№ 247н](consultantplus://offline/ref=071F333954BBEA05B446436B5F0B92AB3A36E91CD6D18C64E206BC5D4Ev7G) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

г) от 29.05.2008 [№ 248н](consultantplus://offline/ref=071F333954BBEA05B446436B5F0B92AB353BED1DD2D18C64E206BC5D4Ev7G) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам учреждения по межотраслевым должностям специалистов и служащих, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему положению.

2.3. Объем недельной тренировочной нагрузки занимающихся с учетом этапов (периодов) подготовки (в академических часах) регулируется учебными режимами учреждения по видам спорта, составленными на основе федеральных государственных стандартов (далее - ФГТ) и федеральных стандартов спортивной подготовки по виду спорта (далее - ФССП);

2.4. 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%.

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 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 учреждения 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.

3.4. 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. 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;

д) повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения, привлекаемым к работе   
в выходные и нерабочие праздничные дни; выплата (доплата) осуществляется в следующих размерах:

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

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

Расчет части оклада (должностного оклада) за день или час работы, дневной или часовой ставки заработной платы работника учреждения определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на количество рабочих часов по календарю в месяце,   
в котором осуществляется работа в нерабочие праздничные и выходные дни.

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.

3.6. Выплаты за работу в сельской местности устанавливаются работникам в размере 25% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

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

4.1. Работникам учреждений устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

б) выплата за качество выполняемых работ;

в) персональные выплаты: за квалификационную категорию, за опыт работы, за сложность, за напряженность и особый режим работы, за работу   
в сельской местности, за интенсивность и высокие результаты, молодым специалистам в целях повышения уровня оплаты труда, в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), в целях обеспечения региональной выплаты, установленной пунктом 4.2.1. раздела 4 Постановления администрации Абанского района от 24.06.2011 № 583-п «Об оплате труда работников районных муниципальных учреждений Абанского района» (далее – региональная выплата);

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

4.2. Размер выплат стимулирующего характера за исключением персональных выплат за квалификационную категорию, за опыт работы,  
молодым специалистам в целях повышения уровня оплаты труда, в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда),   
в целях обеспечения региональной выплаты 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.

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

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

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения с учетом критериев оценки результативности   
и качества труда работника учреждения, указанных в приложениях №2,3,9,10  
к настоящему Положению и коллективному соглашению, а в случаях, указанных муниципальными нормативными актами – без учета указанных критериев.

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

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

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

,

где:

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

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

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

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

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

Пересчет  осуществляется в случаях:

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  – 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  осуществляется по формуле:

,

где:

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

– сумма средств, предназначенных для осуществления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения, 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);

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

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

 – количество месяцев в плановом периоде.

 рассчитывается по формуле:

,

где:

 – 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);

 – сумма средств, предусмотренная штатным расписанием учреждения на оплату труда работников учреждения на плановый период, состоящая из установленных работникам учреждения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера   
(без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

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

при пересчете  – 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  в соответствии с правилами, указанными в настоящем пункте. При этом под расчётной величиной понимается:

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

в случае, если пересчёт производился в связи с внесением изменений   
в план финансово-хозяйственной деятельности бюджетного 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 );

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

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

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

при пересчете  – за месяц, предшествующий месяцу, в котором осуществлено внесение изменений в план финансово-хозяйственной деятельности 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 ).

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

 рассчитывается по формуле:

,

где:

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

 – количество календарных дней в плановом периоде;

– количество штатных единиц в соответствии со штатным расписанием учреждения.

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

рассчитывается по формуле:

,

где:

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

– сумма средств, необходимая в плановом периоде для осуществления выплат стимулирующего характера i-му заместителю руководителя учреждения в максимальном размере 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);

 – 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.

4.3.2. Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач производится ежемесячно и выплачивается при выполнении показателей (критериев) оценки важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач согласно [приложению №](consultantplus://offline/ref=33D8F352C6A19606CA123BE7E5226257272344FFBB66E2204C64BFC4AA6C96A2C07D5B9E4F121814140D71mFI5C) 2 к настоящему Положению.

4.3.3. Выплата за качество выполняемых работ производится ежемесячно при условии отсутствия у работника дисциплинарного взыскания и выполнении показателей (критериев) оценки качества выполняемых работ согласно [приложению №](consultantplus://offline/ref=33D8F352C6A19606CA123BE7E5226257272344FFBB66E2204C64BFC4AA6C96A2C07D5B9E4F121814140D71mFI5C) 2 к настоящему Положению.

4.3.4. 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.

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

4.4. Выплаты по итогам работы за год.

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

,

где:

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

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

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

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

рассчитывается по формуле:

,

где:

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

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

4.4.2. Выплаты по итогам работы за год производятся с учетом личного вклада работника учреждения в результаты деятельности учреждения, оцениваемого в баллах согласно приложению № 3 к настоящему положению.

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

4.5. Персональные выплаты.

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

4.5.2. Персональная выплата за квалификационную категорию производится при наличии квалификационной категории в [размере](consultantplus://offline/ref=33D8F352C6A19606CA123BE7E5226257272344FFBB66E2204C64BFC4AA6C96A2C07D5B9E4F121814140D7EmFI7C), указанном в приложении № 4 к настоящему положению.

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

а) почетного звания или ученой степени, связанных или необходимых для исполнения профессиональной деятельности по должности служащего   
и соответствующих профилю учреждения;

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

в) классности (для водителей грузовых и легковых автомобилей, автобусов, за исключением водителей автобусов или специальных легковых автомобилей, занятых перевозкой обучающихся (детей, воспитанников).

Указанная выплата устанавливается в [размерах](consultantplus://offline/ref=33D8F352C6A19606CA123BE7E5226257272344FFBB66E2204C64BFC4AA6C96A2C07D5B9E4F121814140D7FmFI0C), указанных   
в приложении № 5 к настоящему положению.

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

4.5.4. Персональная выплата за сложность производится работникам учреждений при условии обеспечения высококачественного тренировочного процесса, выражающегося в участии спортсменов, занимающихся, обучающихся в учреждении, или получении ими мест с 1 по 6 на официальных спортивных соревнованиях в составе спортивных сборных команд России или Красноярского края (далее - спортивный результат) в соответствии с [приложением № 6](consultantplus://offline/ref=33D8F352C6A19606CA123BE7E5226257272344FFBB66E2204C64BFC4AA6C96A2C07D5B9E4F121814140C77mFI3C) к настоящему Положению.

Указанная выплата производится на основании выписки из протокола соответствующих спортивных соревнований в [размерах](consultantplus://offline/ref=33D8F352C6A19606CA123BE7E5226257272344FFBB66E2204C64BFC4AA6C96A2C07D5B9E4F121814140C77mFI3C), указанных   
в приложении № 6 к настоящему положению, в течение одного года   
с месяца, в котором спортсмен, занимающийся, обучающийся в учреждении принял участие в Олимпийских, Сурдолимпийских, Паралимпийских играх, или в котором достигнут спортивный результат, за исключением случая, указанного в абзаце третьем настоящего пункта.

Тренеру воспитавшему (подготовившему) спортсмена, занимающегося, обучающегося в учреждении, занявшего   
на Олимпийских, Паралимпийских, Сурдолимпийских играх место с 1 по 6   
в составе спортивной сборной команды России, указанная выплата производится в течение четырёх лет с момента получения соответствующего места.

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

4.5.5. Персональная выплата за напряженность и особый режим работы производится тренерам в зависимости от этапа подготовки, года обучения, группы вида спорта, по которому осуществляется обучение, в соответствии с приложением № 6 к настоящему Положению.

Персональная выплата за напряженность и особый режим работы производится ежемесячно: методисту, инструктору-методисту и инструктору по физической культуре в размере 15 процентов оклада (должностного оклада);

Виды спорта распределяются по следующим группам:

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

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

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

Для тренеров спортивных школ, спортивно-адаптивных школ и филиалов, отделений, структурных подразделений по адаптивному спорту иных образовательных учреждений распределение видов спорта по группам производится согласно [распределению](consultantplus://offline/ref=33D8F352C6A19606CA123BE7E5226257272344FFBB66E2204C64BFC4AA6C96A2C07D5B9E4F121814140C70mFI7C) спортсменов адаптивного спорта на группы в соответствии с функционально-медицинскими классами согласно приложению № 6 к настоящему положению.

4.5.6. Персональная выплата молодым специалистам в целях повышения уровня оплаты труда производится специалисту, впервые окончившему одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившему в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовой договор с учреждением, в размере 50 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения.

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

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

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

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

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

При расчете персональной выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) под месячной заработной платой работника учреждения понимается заработная плата работника учреждения с учетом иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Исчисленная в соответствии с настоящим пунктом персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Наличие условий предоставления персональной выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) проверяется учреждением ежемесячно при начислении заработной платы самостоятельно без истребования от работника учреждения дополнительных документов.

4.5.8. Персональные выплаты в целях обеспечения региональной выплаты производятся работникам учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени   
и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного пунктом 4.2.1 раздела 4 Постановления администрации Абанского района от 24.06.2011 № 583-п "Об оплате труда работников районных муниципальных учреждений Абанского района" для расчета региональной выплаты (далее – размер заработной платы, установленный для расчета региональной выплаты), в размере, определяемом как разница между размером заработной платы, установленным для расчета региональной выплаты, и величиной месячной заработной платы конкретного работника учреждения при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

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

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

Персональные выплаты в целях обеспечения региональной выплаты включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной выплаты к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера   
и приравненных к ним местностях или выплате за работу в местностях   
с особыми климатическими условиями.

5. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя

5.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется в кратном отношении к размеру оклада (должностного оклада) должностей, относимых к основному персоналу.

5.2. Размеры должностных окладов заместителей руководителя   
учреждения устанавливаются в соответствии с приложением № 8 к настоящему Положению.

5.3. Руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру предоставляются выплаты компенсационного характера в размерах и на условиях, предусмотренных разделом 3 настоящего Положения, а также

5.4. Руководителю, заместителям руководителя к должностному окладу устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

5.4.1. Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач устанавливается в размерах, указанных в [приложении №](consultantplus://offline/ref=213846629A648C74570CB347395F20BF888D09569077B47497E99B1A1DC4DCF9029FF332451632A13C04AER0V8G) 9 к настоящему Положению.

При назначении указанной выплаты учитываются критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений, указанные   
в [приложении №](consultantplus://offline/ref=213846629A648C74570CB347395F20BF888D09569077B47497E99B1A1DC4DCF9029FF332451632A13C04AER0V8G) 9 к настоящему Положению.

Оценка выполнения критериев в отношении заместителей руководителя осуществляется руководителем учреждения.

5.4.2. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается   
в размерах, указанных в [приложении № 9](consultantplus://offline/ref=213846629A648C74570CB347395F20BF888D09569077B47497E99B1A1DC4DCF9029FF332451632A13C04AER0V8G) к настоящему Положению.

При назначении указанной выплаты учитываются критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений, указанные   
в [приложении № 9](consultantplus://offline/ref=213846629A648C74570CB347395F20BF888D09569077B47497E99B1A1DC4DCF9029FF332451632A13C04AER0V8G) к настоящему Положению.

Выплат стимулирующего характера осуществляются руководителю учреждения в пределах средств на осуществление выплат стимулирующего характера, заместителям руководителей в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

5.4.3. Персональные выплаты:

5.4.3.1. Персональная выплата за квалификационную категорию устанавливается в соответствии с приложение № 4

5.4.3.2. Персональная выплата за сложность производится руководителям, заместителям руководителя, при условии обеспечения высококачественного тренировочного процесса, выражающегося в участии спортсменов, занимающихся, обучающихся в учреждении, или получении ими мест с 1 по 6 на официальных спортивных соревнованиях в составе спортивных сборных команд России или Красноярского края (далее - спортивный результат) в соответствии с [приложением № 10](consultantplus://offline/ref=33D8F352C6A19606CA123BE7E5226257272344FFBB66E2204C64BFC4AA6C96A2C07D5B9E4F121814140C77mFI3C) к настоящему положению.

Указанная выплата производится на основании выписки из протокола соответствующих спортивных соревнований в [размерах](consultantplus://offline/ref=33D8F352C6A19606CA123BE7E5226257272344FFBB66E2204C64BFC4AA6C96A2C07D5B9E4F121814140C77mFI3C), указанных   
в приложении № 10 к настоящему положению, в течение одного года   
с месяца, в котором спортсмен, занимающийся, обучающийся в учреждении принял участие в Олимпийских, Сурдолимпийских, Паралимпийских играх, или в котором достигнут спортивный результат.

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

5.4.3.3. Персональная выплата за опыт работы устанавливается при наличии ученой степени, почетного звания, связанных или необходимых для выполнения обязанностей (функций) по замещаемой должности,   
в размерах от должностного оклада в соответствии с приложение № 5:

5.4.4. Выплаты по итогам работы устанавливаются в размерах и на условиях, установленных в [приложении № 11](consultantplus://offline/ref=213846629A648C74570CB347395F20BF888D09569077B47497E99B1A1DC4DCF9029FF332451632A13C03ACR0VDG) к настоящему положению.

5.4.5. Размер выплат стимулирующего характера за исключением персональных выплат за квалификационную категорию, за опыт работы,  
определяется руководителем учреждения.

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

Конкретные размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и единовременной материальной помощи руководителю учреждения устанавливаются руководителем органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

Конкретные размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и единовременной материальной помощи заместителю руководителя, учреждения устанавливаются на основании решения руководителя учреждения.

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

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

5.4.6. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, ежемесячно предоставляются по результатам оценки результативности и качества деятельности учреждения.

5.4.7. Абсолютный размер персональных стимулирующих выплат,   
установленных в процентном отношении к должностному окладу исчисляется должностного оклада без учета иных повышений, доплат, надбавок, выплат.

5.4.8. 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 тридцать одну целую девять 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.

5.4.9. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) определяется Отделом культуры, по делам молодежи и спорта администрации Абанского района, осуществляющим функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений для руководителя – в кратности до 1,5; для заместителя руководителя – в кратности до 1,0

6. Единовременная материальная помощь

6.1. Работникам учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

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

6.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному [пунктом 6.2](#Par3) настоящего раздела.

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

Приложение № 1

к Примерному положению об оплате

труда муниципальных бюджетных

учреждений спортивной направленности

подведомственных отделу культуры, по делам

молодежи и спорта администрации Абанского района

Минимальные размеры

окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

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

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должность | Размер оклада  (должностного оклада), руб. |
| 2 квалификационный уровень | тренер | 7 550 |

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

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должность | Размер оклада  (должностного оклада), руб. |
|  | секретарь учебной части | 2971 |

2.2. ПКГ должностей педагогических работников:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должность | Размер оклада  (должностного оклада), руб. |
| 1 квалификационный уровень | инструктор по физической культуре | 5392 |
| 2 квалификационный уровень | инструктор - методист | 5814 |
| 3 квалификационный уровень | методист | 6272 |

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

3.1. ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должность | Размер оклада  (должностного оклада), руб. |
| 2 квалификационный уровень | заведующий хозяйством | 3623 |

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 | Должность | Размер оклада  (должностного оклада), руб. |
| 3 квалификационный уровень | медицинская сестра | 4795 |

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

5.1. ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должность | Размер  ставки заработной платы, руб. |
| 1 квалификационный уровень | сторож, уборщик служебных помещений | 2552 |

5.2. ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должность | Размер  ставки заработной платы, руб. |
| 4 квалификационный уровень | водитель | 4797 |

Приложение № 2

к Примерному положению об оплате труда

муниципальных бюджетных

учреждений спортивной направленности

подведомственных отделу культуры, по делам молодежи и

спорта администрации Абанского района

Критерии

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

выплат за качество выполняемых работ

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Категория работников | Наименование критерия оценки | Периодич-ность оценки | Наименование и значение (индикатор) показателя критерия | | Количест-во баллов |
| 1 | 2 | 3 | 4 | | 5 |
| Методист, инструктор-методист,  инструктор по физической культуре | Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | |
|  | Ответственное отношение к своим обязанностям | Ежемесячно | Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника со стороны контролирующих органов, руководителя, граждан  0 замечаний | | 10 |
|  | Ведение профессиональной документации | Ежемесячно | полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации  (планы, аналитические справки, статистический учет результатов, календарный план спортивно-массовых мероприятий)  100%  своевременная подготовка локальных нормативных актов  100% | | 10  10 |
|  | Организация и выполнение планов работы на месяц, на год, выполнение поручений руководителя | Ежемесячно | Выполнение планов, поручений на 100% | | 10 |
|  | Методическое сопровождение процесса разработки, апробации и внедрения инновационных программ, технологий, методов спортивной подготовки | Ежекварталь-но | Наличие оформленных программ, технологий, планов, методов у педагогических и тренерских кадров  1  более 1 | | 10  20 |
|  | Участие в разработке и сопровождение реализации дополнительной образовательной программы, программы спортивной подготовки | Ежекварталь-но | Разработанная программа  1  более 1  Выполнение учебного плана программы, выполнение программы деятельности  100% | | 10  20  20 |
|  | Работа по профориентации обучающихся | Ежегодно | Количество поступивших в учебные заведения спортивной направленности  до 10%  10-20%  свыше 20% | | 10  20  30 |
|  | Внедрение и использование в работе новых методов, технологий, оборудования или программного обеспечения | Ежекварталь-но | Акт о внедрении, приказ 1  свыше 1  Использование в работе новых методов, технологий, оборудования, программного обеспечения до 3  свыше 3 | | 10  20  10  20 |
|  | Повышение квалификации | Ежекварталь-но | Количество документов, подтверждающих участие в образовательных программах, мероприятиях - семинар, конференция, курсах  1  свыше 1 | | 10  20 |
|  | Методическое обеспечение тренировочного процесса | Ежемесячно | Разработка необходимой рабочей документации (положений о конкурсах, соревнованиях, диагностического инструментария и аналитических материалов) до 3  свыше 3. | | 10  20 |
|  | Осуществление дополнительных видов работ | Ежемесячно | Участие в отраслевых и межотраслевых методических и экспертных советах, проектных командах, аналитических и исследовательских группах, спортивно-массовых мероприятиях: в 1  свыше 1;  -обслуживание спортивных мероприятий районного и межрайонного уровня.1 мероприятие | | 10  20  10 |
|  | Выплата за качество выполняемых работ | | | | |
|  | Выполнение плана методической работы | Ежемесячно | Доля выполненных работ  100% | | 20 |
|  | Достижения педагогических и тренерских  кадров, участие в профессиональных конкурсах | Ежемесячно | Степень участия в подготовке  победитель  призер  участник | | 30  20  10 |
|  | Участие в проектной деятельности с целью получения гранта | Ежекварталь-но | Участие и получение гранта оценивается участие  получение гранта | | 20  30 |
|  | Разработка проектов, методических материалов | Ежекварталь-но | Наличие собственных проектов, методических материалов 1  свыше 1 | | 20  30 |
|  | Описание педагогического и тренерского опыта | Ежемесячно | Количество подготовленных публикаций, представленных  в профессиональных средствах массовой информации 1  свыше 1 | | 10  20 |
|  | Организация повышения профессионального мастерства | Ежемесячно | проведение и (или) организация мастер-классов по трансляции методов, форм, технологий  за мероприятие;  количество тренеров, имеющих индивидуальный план самообразования  30-99,9%  100%;  методическое сопровождение аттестации за присвоенные категории:  высшую  первую. | | 10  10  20  20  10 |
|  | Предъявление результатов деятельности педагогов и тренеров на методических советах, семинарах | Ежемесячно | Количество выступлений на мероприятиях 1  свыше 1. | | 10  20 |
|  | Предъявление достижений обучающихся на соревнованиях и конкурсных мероприятиях различного уровня | Ежемесячно | участие в мероприятии краевого уровня (за каждого обучающегося);  степень участия в мероприятиях и конкурсах:  участие в мероприятии  краевого уровня  межрегионального  федерального уровней. | | 10  20  30 |
|  | Результативность освоения содержания программы обучающимися | Ежемесячно | Средний процент освоения содержания программы обучающимися (по результатам промежуточной аттестации)  70%  и выше.  Процент выполнения норм комплекса ГТО на знак от общего количества принявших участие в сдаче 40%  свыше. | | 10  20  10  20 |
| Тренер | Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | |
|  | Ответственное отношение к своим обязанностям | Ежемесячно | Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций, а также замечаний к деятельности сотрудника от администрации.  0 замечаний | | 10 |
|  | Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы, планы) | Ежемесячно | Полнота и соответствие требованиям, отсутствие замечаний.  100% | | 20 |
|  | Участие в разработке программ по видам спорта | Ежекварталь-но | Степень участия, факт внедрения в практику 1  свыше 1 | | 10  20 |
|  | Обеспечение методического уровня организации тренировочного процесса и процесса спортивной подготовки | Ежемесячно | разработка учебно-методического комплекта, обеспечивающего реализацию программ и тренировочных мероприятий  за разработку;  наличие материалов по распространению педагогического опыта: публикаций (статей), методических пособий  за публикацию;  наличие позитивных публикаций в СМИ, о работе или размещение материалов самого тренера на сайте 1 публикация;  реализация специализированных образовательных программ (модулей)  1  свыше 1;  реализация специализированных образовательных программ (модулей) по работе с детьми с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), с особыми образовательными потребностями (ООП) 1  свыше 1 | | 20  10  10  20  30  10  20 |
|  | Ведение профессиональной значимой деятельности | Ежемесячно | руководство объединениями (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями) на уровне учреждений, на краевом уровне  1  свыше 1;  участие в работе аттестационной комиссии, экспертной комиссии, психолого-медико-педагогическом консилиуме учреждения, наставническая работа на уровне учреждений, на краевом уровне  1  свыше 1;  участие в общественных органах управления учреждения;  участие в спортивно-массовых, культурно-значимых мероприятиях, повышающих имидж учреждения  районный и межрайонный уровень  краевой уровень;  разъездной характер работы  1 поездка. | | 30  40  20  30  20  10  20  10 |
|  | Участие в кластерном (сетевом) подходе реализации программ | Ежекварталь-но | Наличие договоров с организациями по кластерному (сетевому) взаимодействию | | 10 |
|  | Осуществление дополнительных видов работ | Ежемесячно | | подготовка лыжных трасс: 1выезд;  подготовка мест проведения соревнований 1 соревнование;  проведение ремонтных работ инвентаря, техники, оборудования, помещений;  использование личного транспорта для нужд учреждения  1 поездка. | 10  10  10  10 |
| Выплата за качество выполняемых работ | | | | |
|  | Эффективность организации спортивной подготовки | Ежемесячно | участие обучающихся в соревнованиях различного уровня  90-100%;  обучающиеся, выполнившие контрольно-переводные нормативы  90-100% контингента;  положительная динамика прироста индивидуальных показателей выполнения программных требований по уровню подготовленности занимающихся  положительная динамика у  90-100%;  обучающиеся, получившие спортивные разряды и звания (по факту присвоения, подтверждения массовых разрядов, за каждый разряд):  до 1 разряда  I разряд  КМС  МС  МСМК  ЗМС;  включение обучающихся в составы спортивных сборных команд (разовая выплата за каждого обучающегося)  спортивная сборная команда Красноярского края  Российской Федерации;  результаты обучающихся в соревнованиях различного уровня | | 10  10  10  5  10  30  60  80  100  40  80  Согласно прилагае-мой таблицы 1 |
|  | Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью, спортивной подготовкой, тренировочными мероприятиями | Ежекварталь-но | Разработка и реализация проектов и программ  1  свыше 1 | | 20  30 |
|  | Сохранность контингента обучающихся | Ежекварталь-но | В течение учебного года  свыше 90%. | | 10 |
|  | Повышение профессионального мастерства | Ежемесячно | проведение мастер-классов для педагогов по трансляции методов, форм, технологий  1 мероприятие;  участие в профессиональных конкурсах  участник  призер  победитель;  выступление на научно-практических мероприятиях  1выступление;  оформленное выступление в форме статьи, презентации  1 выступление. | | 10  10  20  30  20  10 |
|  | Высокий уровень мастерства при организации тренировочного процесса | Ежемесячно | освоение информационных технологий и применение их в практике работы (использование компьютерных программ, Интернет-технологий)  1  свыше 1;  освоение индивидуально-ориентированных технологий  наличие индивидуальной программы, плана;  применение здоровье сберегающих технологий отсутствие случаев травматизма;  работа в летней оздоровительной кампании;  обслуживание спортивных мероприятий районного и межрайонного уровня  1 мероприятие. | | 10  20  10  10  20  10 |
| Медицин-ская сестра | Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | |
|  | Участие в конференциях, семинарах, профессиональных обществ и ассоциаций | Ежекварталь-но | участие в качестве докладчика;  участие в качестве слушателя. | | 20  10 |
|  | Проведение санитарно-просветительной работы (лекции, беседы, выступления и публикации в СМИ) | Ежемесячно | выступления и (или) публикации в СМИ (1 шт.);  лекция, беседа (1 шт.);  санбюллетень  (1 шт.) | | 10  10  10 |
|  | Соблюдение правил охраны труда и противопожарной безопасности, санэпидрежима | Ежемесячно | правила соблюдаются полностью, нет замечаний; | | 10 |
|  | Обеспечение текущего медицинского наблюдения за обучающимися во время тренировок | Ежемесячно | Выполнение плана работы  100% | | 10 |
|  | Своевременно и в полном объеме выполнение назначений врача | Ежемесячно | Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний  0 замечаний | | 20 |
|  | Внесение предложений по усовершенствованию и расширению спектра оказываемых медицинских услуг для обучающихся | Ежемесячно | Количество проведенных профилактических мероприятий  3  свыше 3 | | 10  20 |
|  | Выплата за качество выполняемых работ | | | | |
|  | Ответственность за оформление документации (журнал, путевой лист, направление, справка и др.) | Ежемесячно | Реализация мероприятий  100% | | 30 |
|  | Освоение эффективных методов научно-методического, медико-биологического сопровождения спортивной подготовки | Ежемесячно | внедрение современных восстановительных методик  1  свыше 1  внедрение современных методик функциональной диагностики  1  свыше 1 | | 10  20  10  20 |
|  | Участие в проведении спортивного отбора | Ежемесячно | Внедрение современных методик (свыше 1) | | 20 |
|  | Инициатива и творческий подход к выполнению работы | Ежемесячно | внесение предложений по повышению качества спортивной подготовки  1  свыше 1  предложение по эффективной организации тренировочного процесса  1  свыше 1  проведение мероприятий с обучающимися по профилактике травматизма и применению допинга  1 мероприятие | | 10  20  10  20  10 |
|  | Качественное выполнение восстановительного массажа |  | Отсутствие зафиксированных жалоб со стороны получателей услуги  0 замечаний | | 10 |
| Водитель автомобиля | Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | |
|  | Соблюдение Правил дорожного движения | Ежемесячно | Эксплуатация транспортного средства согласно правилам и нормам, установленным действующим законодательством РФ  100% | | 40 |
|  | Взаимозаменяемость, возможность эксплуатации нескольких видов транспортных средств | Ежемесячно | Управление разными видами транспортных средств  2  свыше 2 | | 10  20 |
|  | Соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда, правил внутреннего трудового распорядка | Ежемесячно | Оценивается по отсутствию зафиксированных нарушений  0 нарушений | | 30 |
|  | Предупреждение поломок вверенного в управление транспортного средства | Ежемесячно | Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб  0 жалоб, замечаний | | 30 |
|  | Выплата за качество выполняемых работ | | | | |
|  | Отсутствие претензий к качеству и срокам выполняемых работ | Ежемесячно | Отсутствие претензий  0 претензий | | 30 |
|  | Бережное отношение к вверенному имуществу | Ежемесячно | Отсутствие замечаний  0 замечаний | | 20 |
|  | Соблюдение морально-этических норм | Ежемесячно | Отсутствие замечаний  0 замечаний | | 20 |
|  | Устранение возникших во время работы на линии мелкие эксплуатационные неисправности, не требующие разборки механизмов. Содержание автотранспортного средства в чистоте | Ежемесячно | Отсутствие замечаний  0 замечаний | | 30 |
|  | Возможность выполнения дополнительной нагрузки, не входящей в обязанности по своей должности | Ежемесячно | выполняет квалифицированно, постоянно;  однократные, | | 40  10 |
|  | Качество и достоверность предоставляемой отчетной и иной документации | Ежемесячно | Отсутствие замечаний по ведению документации  0 замечаний | | 30 |
|  | Обеспечение безаварийной эксплуатации автомобильного транспортного средства | Ежемесячно | Отсутствие зафиксированных случаев ДТП  0 случаев | | 40 |
| Заведую-щий хозяйством | Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | |
|  | Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности | Ежемесячно | 100% обеспечение учебных кабинетов, бытовых, хозяйственных, и других помещений оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности, стандартам безопасности труда | | 10 |
|  | Обработка и предоставление дополнительной информации | Ежемесячно | Отсутствие зафиксированных замечаний  0 замечаний | | 20 |
|  | Систематизация учёта на складе инвентаря и оборудования (Наличие картотеки движения материальных ценностей) | Ежемесячно | Отсутствие зафиксированных замечаний  0 замечаний | | 10 |
|  | Организация работы по исполнению месячных планов по работе спортивных сооружений | ежемесячно | Выполнение плана  100% | | 10 |
|  | Разработка мероприятий по рациональному использованию спортивных сооружений | Ежемесячно | Наличие разработанных мероприятий  1 мероприятие | | 10 |
|  | Ответственность за соблюдение правил внутреннего трудового распорядка работниками спортсооружений | Ежемесячно | Отсутствие со стороны руководства замечаний за опоздание на работу, ранний уход с работы, превышение установленного времени для отдыха и питания, курение в не установленных местах работников структурного подразделения  0 замечаний | | 10 |
|  | Обеспечение содержания в исправном состоянии систем электроснабжения, пожарно-охранной сигнализации, телефонной связи, оргтехники | Ежемесячно | Бесперебойная работа технических систем  100% | | 10 |
|  | Выплата за качество выполняемых работ | | | | |
|  | Обеспечение сохранности имущества и его учет | Ежемесячно | Отсутствие зафиксированных замечаний по утрате и порче имущества  0 замечаний | | 10 |
|  | Ресурсосбережение при выполнении работ, осуществление рационального расходования материалов | Ежемесячно | экономия материальных средств;  отсутствие превышения лимитов рационального расходования электроэнергии  качественное и своевременное проведение инвентаризации имущества учреждения  100%;  отсутствие недостач и неустановленного оборудования | | 10  10  10  10 |
|  | Отсутствие претензий к качеству и срокам выполняемых работ | Ежемесячно | Отсутствие замечаний  0 замечаний | | 10 |
|  | Бережное отношение к вверенному имуществу | Ежемесячно | Отсутствие замечаний  0 замечаний | | 10 |
|  | Соблюдение морально-этических норм | Ежемесячно | Отсутствие жалоб  0 жалоб | | 5 |
|  | Своевременная подготовка инвентаря на списание | Ежемесячно | Отсутствие замечаний  0 замечаний | | 10 |
|  | Своевременное выполнение поручений и заданий руководителя | Ежемесячно | Выполнение в срок и в полном объеме 100% | | 10 |
|  | Выполнение планов работы школы в части готовности спортивного сооружения к учебно-тренировочному и соревновательному процессам | Ежемесячно | Выполнение плана  на 100% | | 10 |
| Секретарь | Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | |
|  | Образцовое состояние документооборота | Ежемесячно | Отсутствие замечаний по документо-обеспечению  0 замечаний, жалоб | | 30 |
|  | Оперативность выполняемой работы | Ежемесячно | Оформление документов в установленный срок  100% | | 30 |
|  | Выплата за качество выполняемых работ | | | | |
|  | Взаимодействие по документообеспече-нию с другими ведомствами | Ежемесячно | Отсутствие зафиксированных замечаний от других ведомств  0 замечаний, жалоб | | 10 |
|  | Своевременное, в соответствии с резолюцией руководителя, доведение документации до исполнителей | Ежемесячно | Отсутствие зафиксированных замечаний от других ведомств  замечаний, жалоб | | 30 |
|  | Использование информационных технологий в ведении учета и создании базы данных сетевых показателей, архивном учете и делопроизводстве | Ежемесячно | Эффективное использование информационных технологий для создания баз данных  100% | | 30 |
|  | Соблюдение морально-этических норм | Ежемесячно  Ежемесячно | Отсутствие зафиксированных жалоб  0 замечаний, жалоб | | 25 |
|  | |  |
| выполняет квалифицированно, постоянно;  однократные, | | 30  10 |
| Возможность выполнения дополнительной нагрузки, не входящей в обязанности по своей должности |  | |
| Сторож (вахтер) | Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | |
|  | Обеспечение сохранности материальных ценностей | Ежемесячно | Оценивается по факту отсутствия случаев краж, порчи имущества | | 10 |
|  | Соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда | Ежемесячно | Оценивается по отсутствию зафиксированных нарушений  0 нарушений | | 10 |
|  | Соблюдение правил внутреннего распорядка | Ежемесячно | Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб  0 замечаний, жалоб | | 10 |
|  | Обеспечение пропускного режима, обеспечение общественного порядка | Ежемесячно | Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб  0 замечаний, жалоб  Оценивается по факту отсутствия (или факту предотвращения ) нарушения общественного порядка | | 10 |
|  | Выплата за качество выполняемых работ | | | | |
|  | Содержание в надлежащем состоянии рабочего места, оборудования | Ежекварталь-но; | оперативная подача заявок на устранение технических неполадок  отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний  0 замечаний, жалоб | | 10  10 |
|  | Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника | Ежеквартально | Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб  0 замечаний, жалоб | | 20 |
|  | Оперативность выполнения профессиональной деятельности и разовых поручений руководителя | Ежемесячно | Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб  0 замечаний, жалоб | | 10 |
| Уборщик служебных помещений | Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | |
|  | Соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда | Ежеквартально | Оценивается по отсутствию зафиксированных нарушений  0 нарушений | | 10 |
|  | Уборка особо загрязненных помещений (после ремонта, отделочных или малярных работ) | Ежеквартально | Оперативность  100% | | 10 |
|  | Содержание территории организации в соответствии с санитарными нормами | Ежеквартально | Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб  0 замечаний, жалоб | | 10 |
|  | Обеспечение сохранности хозяйственного инвентаря | Ежеквартально | Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб  0 замечаний, жалоб | | 10 |
|  | Оперативность выполнения профессиональной деятельности и разовых поручений | Ежемесячно | Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб  0 замечаний, жалоб | | 10 |
|  | Соблюдение правил внутреннего распорядка | Ежеквартально | Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб  0 замечаний, жалоб | | 10 |
|  | Выполнение работ по благоустройству и озеленению территории учреждения | Ежеквартально | Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб  0 замечаний, жалоб | | 10 |
|  | Выплата за качество выполняемых работ | | | | |
|  | Своевременное и квалифицированное выполнение приказов, распоряжений и поручений руководства | Ежеквартально | Оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний  0 замечаний, жалоб | | 10 |
|  | Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника | Ежемесячно | Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб  0 замечаний, жалоб | | 10 |
|  | Обеспечение сохранности хозяйственного инвентаря | Ежеквартально | Оценивается по отсутствию фактов утраты хозяйственного инвентаря | | 10 |

Таблица 1. Критерии для определения размеров выплат тренеру, тренеру-преподавателю по результатом обучающихся в соревнованиях различного уровня

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Для спортивных игр | | | | | | |
| № | Уровень соревнований | | Спортивный результат (завоеванное место) | Абсолютный размер выплаты тренеру-преподавателю, (за одного высококвалифицированного спортсмена), бал | Абсолютный размер выплаты тренеру-преподавателю, (за команду, бал | |
| 1 | | Открытые первенства ДЮСШ | 1 | 8 | | 40 |
| 2 | 6 | | 20 |
| 3 | 4 | | 10 |
| 2 | | Зональные соревнования края | 1 | 14 | | 50 |
| 2 | 10 | | 30 |
| 3 | 8 | | 20 |
| 3 | | Областные, краевые, региональные соревнования | 1 | 18 | | 80 |
| 2 | 16 | | 50 |
| 3 | 12 | | 40 |
| 4 | 8 | | 30 |
| 5 | 6 | | 20 |
| 6 | 4 | | 10 |
| 4 | | Участие в соревнованиях спортсменов в сборной команды края  - всероссийские | 1 | 40 | |  |
| 2 | 35 | |  |
| 3 | 30 | |  |
| 5 | | - международные | 1 | 80 | |  |
| 2 | 70 | |  |
| 3 | 65 | |  |
|  | | Бокс, лыжный спорт, шахматы | | | | |
| 6 | | Открытые первенства ДЮСШ | 1 | 8 | | 40 |
| 2 | 6 | | 20 |
| 3 | 4 | | 10 |
| 7 | | Зональные соревнования края | 1 | 14 | | 50 |
|  | |  | 2 | 10 | | 30 |
| 3 | 8 | | 20 |
| 8 | | Областные, краевые, региональные соревнования | 1 | 18 | | 80 |
| 2 | 16 | | 50 |
| 3 | 12 | | 40 |
| 9 | | Участие в соревнованиях спортсменов в сборной команде края -всероссийские- | 1 | 40 | |  |
| 2 | 35 | |  |
| 3 | 30 | |  |
| международные | 1 | 80 | |  |
| 2 | 70 | |  |
| 3 | 65 | |  |
| 10 | | Зачисление в училище олимпийского резерва |  | 40 | |  |

Приложение № 3

к Примерному положению об оплате труда

муниципальных бюджетных

учреждений спортивной направленности

подведомственных отделу культуры, по делам

молодежи и спорта администрации Абанского района

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

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Категория работников | Критерии оценки | Условия выплат | Количество баллов |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Тренер, тренер-преподаватель | успешное и добросовестное исполнение профессиональной деятельности | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | 20-40 |
| отсутствие нарушения в деятельности | отсутствие обоснованных | 10-20 |
| качественная подготовка и своевременная сдача отчетности | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | 20-40 |
| разработка инновационных форм работы | наличие положительных зафиксированных отзывов | 20-40 |
| успешное и добросовестное исполнение профессиональной деятельности | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | 10-20 |
| Инструктор по физической культуре | успешное и добросовестное исполнение профессиональной деятельности | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | 10-20 |
| отсутствие нарушения в деятельности | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | 10-20 |
| качественная подготовка и своевременная сдача отчетности | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | 10-20 |
| разработка инновационных форм работы | наличие положительных зафиксированных отзывов | 20-40 |
| успешное и добросовестное исполнение профессиональной деятельности | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | 20-40 |
| Медицинская сестра | успешное и добросовестное исполнение профессиональной деятельности | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | 10-20 |
| отсутствие нарушения в деятельности | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | 10-20 |
| качественная подготовка и своевременная сдача отчетности | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | 20-30 |
| разработка инновационных форм | наличие положительных | 20-40 |
|  | работы | зафиксированных отзывов |  |
| успешное и добросовестное исполнение профессиональной деятельности | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | 20-40 |
| Секретарь учебной части | успешное и добросовестное исполнение профессиональной деятельности | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | 10-20 |
| отсутствие нарушения в деятельности | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | 10-20 |
| своевременное и качественное исполнение и предоставление запрашиваемой у учреждения информации | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | 10-20 |
| качественная подготовка и своевременная сдача отчетности | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | 20-30 |
| разработка инновационных форм работы | наличие положительных зафиксированных отзывов | 20-40 |
| Заведующий хозяйством | успешное и добросовестное исполнение профессиональной деятельности | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | 10-20 |
| соблюдение регламентов, стандартов, технологий требований при выполнении работ, оказании услуг | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | 20-30 |
| подготовка и внедрение рациональных предложений по совершенствованию условий деятельности учреждения | наличие зафиксированных данных о факте применения | 20-40 |
| Водитель | успешное и добросовестное исполнение профессиональной деятельности | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | 10-20 |
| соблюдение регламентов, стандартов, технологий | отсутствие обоснованных | 20-30 |
| Уборщик служебных помещений, сторож | успешное и добросовестное исполнение профессиональной деятельности | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | 20 |
| соблюдение регламентов, стандартов, технологий требований при выполнении работ, оказании услуг  подготовка и внедрение рациональных предложений по совершенствованию условий деятельности учреждения | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний  наличие зафиксированных данных о факте применения | 20 |
| Методист, инструктор методист | успешное и добросовестное исполнение профессиональной деятельности | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | 20 |
| отсутствие нарушения в деятельности | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | 10 |
| качественная подготовка и своевременная сдача отчетности | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | 20 |
| разработка инновационных форм работы | наличие положительных зафиксированных отзывов | 40 |

Приложение № 4

к Примерному положению об оплате труда

муниципальных бюджетных

учреждений спортивной направленности

подведомственных отделу культуры, по делам

молодежи и спорта администрации Абанского района

Размеры

персональной выплаты за квалификационную категорию

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п/п | Квалификационная  категория | Размер выплаты, в процентах  от оклада (должностного оклада),  ставки заработной платы |
| 1 | Высшая | 10 |
| 2 | Первая | 8,5 |
| 3 | Вторая | 7 |

Приложение № 5

к Примерному положению об оплате труда

муниципальных бюджетных

учреждений спортивной направленности

подведомственных отделу культуры, по делам

молодежи и спорта администрации Абанского района

Размеры

персональной выплаты за опыт работы

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Основание предоставления персональной выплаты за опыт работы | Размер выплаты, в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы |
| 1. Ученая степень | | |
| 1.1 | Доктора наук | 20 |
| 1.2 | Кандидата наук | 7,5 |
| 2. Почетное звание | | |
| 2.1 | Почетное звание, начинающееся со слов «Заслуженный», «Народный» | 20 |
| 2.2 | Заслуженный работник физической культуры  и спорта Красноярского края | 10 |
| 3. Спортивное звание, спортивный разряд | | |
| 3.1 | Мастер спорта России международного класса | 50 |
| 3.2 | Мастер спорта России, гроссмейстер России | 40 |
| 3.3 | Кандидат в мастера спорта, первый спортивный разряд, второй спортивный разряд | 20 |
| 4. Классность | | |
| 4.1 | Первый класс | 25 |
| 4.2 | Второй класс | 10 |

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

Приложение № 6

к Примерному положению об оплате труда

муниципальных бюджетных

учреждений спортивной направленности

подведомственных отделу культуры, по делам

молодежи и спорта администрации Абанского района

Размеры

персональной выплаты за сложность,

напряженность и особый режим работы

Раздел 1. Размеры персональной выплаты за сложность

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Уровень соревнований | | Спортивный результат (завоеванное место) | Абсолютный размер выплаты тренеру-преподавателю, (за одного высококвалифицированного спортсмена), руб | | Размер выплаты, в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, для иных специалистов, служащих и рабочих (за одного высококвалифицированного спортсмена) |
| 1 | 2 | | 3 | 4 | | 5 |
| В личных и командных видах спортивных дисциплин: | | | | | | |
| 1 | Олимпийские, Паралимпийские, Сурдолимпийские игры, Чемпионат мира | | 1 | 13118 | | 15 |
| 2 | Олимпийские игры, Паралимпийские, Сурдолимпийские игры | | 2 - 6 | 9839 | | 10 |
| 3 | Чемпионат мира | | 2 - 3 |
| 4 | Чемпионат Европы, Кубок мира | | 1 - 3 |
| 5 | Кубок Европы | | 1 |
| 6 | Чемпионат мира, Европы, Кубок мира | | 4 - 6 | 7871 | | 10 |
| 7 | Кубок Европы | | 2 - 3 |
| 8 | Чемпионат России | | 1 - 3 |
| 9 | Кубок России | | 1 |
| 10 | Олимпийские, Паралимпийские, Сурдолимпийские игры, Чемпионат мира, Европы, Кубок мира | | участие | 6559 | | 8 |
| 11 | Кубок Европы | | 4 - 6 |
| 12 | Первенство мира, Европы | | 1 - 3 |
| 13 | Официальные международные спортивные соревнования с участием спортивной сборной команды России (основной состав) | | 1 |  | |  |
| 14 | Чемпионат России | | 4 - 6 | 5247 | | 8 |
| 15 | Первенство России (молодежь, юниоры) | | 1 - 3 |
| 16 | Первенство России (старшие юноши) | | 1 |
| 17 | Официальные международные спортивные соревнования с участием спортивной сборной команды России (основной состав) | | 2 - 3 |
| 18 | Финал Спартакиады молодежи | | 1 - 3 | 4919 | | 8 |
| 19 | Финал Спартакиады учащихся, финал Всероссийских спортивных соревнований среди спортивных школ | | 1 |
| 20 | Первенство России (молодежь, юниоры), финал Спартакиады молодежи | | 4 - 6 | 3935 | | 5 |
| 21 | Первенство России (старшие юноши), финал Спартакиады учащихся, финал Всероссийских спортивных соревнований среди спортивных школ | | 2 - 3 |
| 22 | Первенство России (старшие юноши), финал Спартакиады учащихся, финал Всероссийских спортивных соревнований среди спортивных школ | | 4 - 6 | 3280 | | 5 |
| 23 | Официальные всероссийские спортивные соревнования, включенные в единый календарный план (в составе спортивной сборной команды Красноярского края) | | 1 - 6 | 3280 | | 3 |
| 24 | Чемпионат Красноярского края, первенство Красноярского края | | 1 - 6 | 3280 | | 3 |
| В командных игровых видах спорта: | | | | | | |
| 25 | | Олимпийские, Паралимпийские, Сурдолимпийские игры, Чемпионат мира | 1 | 13118 | | 15 |
| 26 | | Олимпийские, Паралимпийские, Сурдолимпийские игры | 2 - 6 | 9839 | | 10 |
| 27 | | Чемпионат мира, Европы | 2 - 3 |
| 28 | | Официальные международные спортивные соревнования с участием спортивной сборной команды России (основной состав) | 1 - 3 | 4 907 | | 10 |
| 29 | | Чемпионат России | 1 - 3 | 7215 | | 9 |
| 30 | | Первенство России | 1 - 2 |
| 31 | | Финал Спартакиады молодежи, финал Спартакиады учащихся, финал Всероссийских спортивных соревнований среди спортивных школ | 1 |
| 32 | | Чемпионат России | 4 - 6 | 4919 | | 5 |
| 33 | | Первенство России | 3 - 4 |
| 34 | | Финал Спартакиады молодежи, финал Спартакиады учащихся, финал Всероссийских спортивных соревнований среди спортивных школ | 2 - 3 |
| 35 | | Чемпионат Красноярского края, первенство Красноярского края | 1 - 2 |
| 36 | | Официальные международные спортивные соревнования, включенные в единый календарный план (в составе спортивной сборной команды России, основной состав) | участие | 4 089 | | 8 |
| 37 | | Официальные международные спортивные соревнования, включенные в единый календарный план (в составе спортивной сборной команды России, молодежный состав) | участие | 3 067 | | 8 |
| 38 | | Официальные международные спортивные соревнования, включенные в единый календарный план (в составе спортивной сборной команды России, юношеский состав) | участие | 2 045 | | 5 |
|  | | Таблица 1. Критерии для определения размеров выплат тренеру, тренеру-преподавателю по результатом обучающихся в соревнованиях различного уровня | | | | |
| по спортивным играм | | | | | | |
| № | | Уровень соревнований | Спортивный результат (завоеванное место) | Абсолютный размер выплаты тренеру-преподавателю, (за одного высококвалифицированного спортсмена), руб | Размер выплаты, в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, для иных специалистов, служащих и рабочих (за одного высококвалифицированного спортсмена) | |
| 1 | | Открытые первенства ДЮСШ | 1 | 1000 | 8 % за команду | |
| 2 | 800 | 6 % за команду | |
| 3 | 500 | 4 % за команду | |
| 2 | | Зональные соревнования края | 1 | 1500 | 20 % за команду | |
| 2 | 1200 | 15 % за команду | |
| 3 | 1000 | 12 % за команду | |
| 3 | | Областные, краевые, региональные соревнования | 1 | 3000 | 30 % за команду | |
| 2 | 2500 | 25 % за команду | |
| 3 | 2000 | 20 % за команду | |
| 4 | 1500 | 15 % за команду | |
| 5 | 1200 | 12 % за команду | |
| 6 | 1000 | 10 % за команду | |
| 4 | | Участие в соревнованиях спортсменов в сборной команды края  - всероссийские | 1 | 1500 | 15 % за человека | |
| 2 | 1000 | 10 % за человека | |
| 3 | 500 | 5 % за человека | |
| 5 | | - международные | 1 | 3000 | 25 % за человека | |
| 2 | 2500 | 20 % за человека | |
| 3 | 2000 | 15 % за человека | |
|  | | Бокс, лыжный спорт, шахматы | | | | |
| 6 | | Открытые первенства ДЮСШ | 1 | 500 | | 3 % за человека |
| 2 | 300 | | 2 % за человека |
| 3 | 200 | | 1 % за человека |
| 1 | 800 | | 6 % за команду |
| 2 | 500 | | 4 % за команду |
| 3 | 300 | | 3 % за команду |
| 7 | | Зональные соревнования края | 1 | 800 | | 5 % за человека |
| 8 | |  | 2 | 500 | | 3 % за человека |
| 3 | 300 | | 2 % за человека |
| 1 | 1200 | | 15 % за команду |
| 2 | 1000 | | 10 % за команду |
| 3 | 800 | | 5 % за команду |
| 9 | | Областные, краевые, региональные соревнования | 1 | 1200 | | 10 % за человека |
| 2 | 1000 | | 7 % за человека |
| 3 | 800 | | 5 % за человека |
| 1 | 2000 | | 25 % за команду |
| 2 | 1500 | | 20 % за команду |
| 3 | 1000 | | 15 % за команду |
| 10 | | Участие в соревнованиях спортсменов в сборной команде края -всероссийские- | 1 | 1500 | | 20 % за человека |
| 2 | 1000 | | 15 % за человека |
| 3 | 500 | | 10 % за человека |
| международные | 1 | 3000 | | 30 % за человека |
| 2 | 2500 | | 20 % за человека |
| 3 | 2000 | | 15 % за человека |
| 11 | | Всероссийские соревнования | 1 | 3500 | | 40 % за команду |
| 2 | 3000 | | 35 % за команду |
| 3 | 2500 | | 30 % за команду |
| 4 | 1500 | | 20 % за команду |
| 5 | 1200 | | 15 % за команду |
| 6-10 | 1000 | | 12 % за команду |
| 12 | | Зачисление в училище олимпийского резерва |  | 1000 | | 15% за человека |

Раздел 2. Размеры персональной выплаты

за напряженность и особый режим

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

Приложение № 7

к Примерному положению об оплате труда

муниципальных бюджетных

учреждений спортивной направленности

подведомственных отделу культуры, по делам

молодежи и спорта администрации Абанского района

Распределение

спортсменов адаптивного спорта на группы   
в соответствии с функционально-медицинскими классами

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование | Группы видов спорта | | |
| I | II | III |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|  | Баскетбол, в т.ч. на колясках | 1,0; 1,5;  2,0; 2,5  балла | 3,0; 3,5; 4,0  балла, SOI | 4,5 балла, INAS-FID,  слабослышащие, глухие |
|  | Борьба вольная | B1 | B2 | B3, слабослышащие,  глухие |
|  | Борьба греко- римская |  |  | слабослышащие, глухие |
|  | Бочча | BC1 BC3 | BC2 BC4 | - |
|  | Велоспорт Шоссе Велотандем | Н1 Н2  Т1 С1  В1 | Н3  Т2 С2  В2 | Н4  С3 С4  В3 |
|  | Волейбол |  | SOI | A, B, C, INAS-FID,  слабослышащие, глухие |
|  | Волейбол пляжный |  |  | слабослышащие, глухие |
|  | Волейбол сидя |  |  | спортсмены с  ампутациями  и прочими поражениями  опорно-двигательного  аппарата |
|  | Вольная борьба |  |  | слабослышащие,  глухие |
|  | Гандбол |  |  | слабослышащие, глухие |
|  | Гимнастика спортивная | B1 | B2, SOI | B3, INAS-FID,  слабослышащие, глухие |
|  | Гимнастика художественная |  | SOI | INAS-FID,  слабослышащие, глухие |
|  | Голбол | B1 | B2 | B3 |
|  | Горные лыжи | B1, LW10,  LW11, LW12/1 | B2, LW1, LW5/7,  LW12/2,  SOI | B3, LW2, LW3/1, LW3/2,  LW4, LW6/8, LW9/1,  LW9/2, INAS-FID,  слабослышащие, глухие |
|  | Городки | B1, I, II,  CP1, CP2,  CP3, CP4 | B2, A1, III, IV,  V, CP5, CP6, SOI | B3, A2, A3, A4, A5, A6,  A7, A8, A9, CP7, CP8,  INAS-FID,  слабослышащие, глухие |
|  | Дартс | I, II, CP1,  CP2, CP3,  CP4, 51, 52,  53, 54 | A1, III, IV, V,  CP5, CP6, SOI | A2, A3, A4, A5, A6, A7,  A8, A9, CP7, CP8,  INAS-FID, слабослышащие, глухие |
|  | Дзюдо | B1 | B2 | B3, слабослышащие,  глухие |
|  | Каратэ |  |  | слабослышащие,  глухие |
|  | Керлинг | 1,2,6,7 | 3,8,9 | 4,5,10,11,12,13  слабослышащие,  глухие |
|  | Конный спорт | Группа 1а, 1б | Группа II | Группа III,IV |
|  | Легкая атлетика Трек Метания | T51, T52,  T53, T54,  T32, T33,  34, T11,  F51, F52,  F53, F54  F55, F56,  F57, F58,  F32, F33,  F34, F11 | T42, T43, T45,  T35, T36,  T12, T20,  F42, F43, F45,  F35, F36, F12,  F20, SOI | T40, T44, T46, T37,  T38, T13, слабослышащие, глухие F40, F44, F46,  F37, F38, F13,  слабослышащие, глухие |
|  | Лыжные гонки | B1, LW10;  LW10,5; LW11; LW11,5 | B2, LW5/7, LW9,  LW12, SOI | B3, LW2, LW3, LW4, LW6,  LW8, INAS-FID,  слабослышащие, глухие |
|  | Лыжные гонки и биатлон | В1  LW10-11-12 | В2  LW5/7-6 | В3  LW2-3-4 LW8 |
|  | Пауэрлифтинг | B1, 53, 54,  CP3, CР4 | B2, A2, III, IV,  V, 55, 56, CP5,  CP6, SOI | B3, A3, A4, CP7, CP8,  спортсмены с ПОДА,  относящиеся к категории  "прочие", INAS-FID,  слабослышащие, глухие |
|  | Плавание | S11, SB11,  SM11,  S1, S2, S3,  S4, SB1, SB2, SB3, SB4 | S12, SB12, SM12,  S5, S6, S7, SB5,  SB6, SB7, SOI | S13, SB13, SM13,  S14, SB14, SM14, S8,  S9, S10, SB8, SB9,  слабослышащие, глухие |
|  | Сноуборд |  |  | слабослышащие, глухие |
|  | Спортивный туризм | B1, I, II,  CP1, CP2,  CP3, CP4 | B2, A1, III, IV,  V, CP5, CP6, SOI | B3, A2, A3, A4, A5, A6,  A7, A8, A9, CP7, CP8,  INAS-FID, слабослышащие, глухие |
|  | Стрельба из лука | ARW1 | ARW2 | ARST  ARST-C |
|  | Танцы на колясках | LWD1 | LWD2 | - |
|  | Теннис настольный, в т.ч. на колясках | TT1, TT2,  TT3, TT4,  TT5 | TT6, TT7, TT8  SOI | TT9, TT10, TT11  (INAS-FID),  слабослышащие, глухие |
|  | Теннис, в т.ч. на колясках | Игроки  "Quad",  I, II, CP1,  CP2, CP3,  CP4 | A1, III, IV, V,  CP5, CP6, SOI, | A2, A3, A4, A5, A6, A7,  A8, A9, CP7, CP8,  INAS-FID, слабослышащие, глухие |
|  | Торбол | B1 | B2 | B3 |
|  | Тхэквондо | А1 | А2 | слабослышащие,  глухие |
|  | Футбол |  | SOI | INAS-FID,  слабослышащие, глухие |
|  | Футбол  ампутантов |  |  | A2, A4, A6, A8 |
|  | Футбол 5 х 5 | B1 |  |  |
|  | Футбол 7 х 7 |  | CP5, CP6 | CP7, CP8 |
|  | Футзал |  | B2, SOI | B3, IN AS-FID,  слабослышащие, глухие |
|  | Шахматы | B1, I, II,  51, 52, 53,  54, CP1, CP2, CP3, CP4 | B2, A1, III, IV,  V, 55, 56, CP5,  CP6, SOI | B3, A2, A3, A4, A5, A6,  A7, A8, A9, 57, 58,  CР7, CР8, INAS-FID,  слабослышащие, глухие |
|  | Шашки | B1, I, II,  51, 52, 53,  54, CP1, CP2, CP3, CP4 | B2, A1, III, IV,  V, 55, 56, CP5,  CP6, SOI | B3, A2, A3, A4, A5, A6,  A7, A8, A9, 57, 58,  CР7, CР8, INAS-FID,  слабослышащие, глухие |

Приложение № 8

к Примерному положению об оплате труда

муниципальных бюджетных

учреждений спортивной направленности

подведомственных отделу культуры, по делам

молодежи и спорта администрации Абанского района

Размеры

окладов заместителей руководителя

|  |  |
| --- | --- |
| Должность | Размер должностного оклада к должностному окладу руководителя учреждения, % |
| Заместитель директора по учебно – воспитательной работе | 70-90 |

Приложение № 9

к Примерному положению об оплате труда

муниципальных бюджетных

учреждений спортивной направленности

подведомственных отделу культуры, по делам

молодежи и спорта администрации Абанского района

Критерии оценки результативности и качества труда для определения размеров выплаты за качество выполняемых работ руководителям, заместителям руководителя.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Наимено-вание должнос-ти | Критерии оценки  результатив-ности и качества деятельности учреждений | Условия | | | Пре-дель-ный размер к окладу (дол-жност-ному окладу), ставке зара-ботной платы | Источник информа-ции о значении (индика-торе) показате-ля |
| Наименование | индикатор | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | 6 | 7 |
| 1 | Руководитель | Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | |
| ответственное отношение к своим обязанностям | отсутствие обоснованных замечаний к руководителю со стороны контролирующих органов, учредителя, граждан | | отсутствие случаев | 15% |  |
| наличие публикаций в средствах массовой информации, в том числе подготовленных и представленных руководителем учреждения | | количество публикаций - 1 | 3% |  |
| более 1 публикации | 5% |  |
| исполнение государственного задания | перевыполнение показателей, установленных государственным заданием | | более 100% | 10% |  |
| непрерывное профессиональное развитие | наличие выступления с докладами на совещаниях, конференциях | | количество выступлений - 1 | 3% |  |
| количество выступлений - более 1 | 5% |  |
| реализация инновационных программ, проектов | | количество реализуемых проектов - 1 | 5% |  |
| более 1 | 10% |  |
| реализация программы деятельности (развития) учреждения | выполнение программы деятельности (развития) учреждения | | не менее 70% и не более 90% | 10% |  |
| более 90% | 15% |  |
| соответствие учреждения требованиям надзорных органов | | отсутствие предписаний | 10% |  |
| устранение предписаний в установленные сроки | 5% |  |
|  |  | результативность финансово-экономической деятельности | исполнение бюджета учреждения | | не менее 80% и не более 90% | 5% |  |
| более 90% | 10% |  |
| выстраивание эффективных взаимодействий с другими учреждениями и ведомствами для достижения целей учреждения | наличие соглашений, договоров о совместной деятельности | | факт наличия | 2% |  |
| Выплата за качество выполняемых работ | | | | | |
| результативность учреждения | сохранность контингента занимающихся | | более 90% | 10% |  |
| отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися (лицами, проходящими спортивную подготовку) | | отсутствие случаев | 5% |  |
| управленческая культура | эффективность реализуемой кадровой политики | | укомплектованность педагогическими кадрами с первой и высшей квалификационной категорией не менее 85% | 10% |  |
| количество молодых специалистов основного персонала в учреждении | | количество молодых специалистов: 1 - 5 человек | 3% |  |
| более 5 | 5% |  |
|  |  | обеспечение функционирования и развития учреждения | участие в проектной деятельности с целью получения гранта (подтверждение участия приказом учреждения) | | участие | 10% |  |
| получение гранта | 15% |  |
| включение в состав спортивной сборной команды России по видам спорта обучающихся (лиц, проходящих спортивную подготовку) | | списки, утвержденные Министерством спорта Российской Федерации (зачислено 1 - 10 спортсменов) | 3% |  |
| зачислено 11 - 20 спортсменов | 5% |  |
| зачислено более 20 спортсменов | 10% |  |
| зачисление обучающихся (лиц, проходящих спортивную подготовку) в государственное училище олимпийского резерва | | приказ о зачислении | 10% |  |
| 2 | Замести-тель директора | 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 | 5% | Приказ руководи-теля |
| наличие публикаций в средствах массовой информации, в том числе подготовленных и представленных заместителем руководителя учреждения | | количество публикаций -1 | 3% | СМИ |
| свыше 1 | 5% |  |
|  |  | исполнение муниципаль-ного задания | перевыполнение показателей, установленных муниципальным заданием | | свыше 100 % | 10% | Годовой отчет |
| непрерывное  профессио-нальное  развитие | наличие выступлений с докладами на  совещаниях, конференциях | | количество  выступлений – 1 | 3% | Програм-мы. Протоко-лы |
| количество выступлений –свыше 1 | 5% |  |
| реализация  инновационных  программ, проектов | | количество  реализуемых  проектов – 1 | 10% | Проект-ные докумен-ты |
| свыше 1 | 20% |  |
| реализация программы деятельности  (развития)  учреждения | выполнение программы деятельности  (развития)  учреждения | | 90 - 100% | 20% | Годовой отчет |
| 70 – 89,9% | 10% |  |
| соответствие  учреждения  требованиям  надзорных органов | | отсутствие  предписаний | 10% |  |
| устранение  предписаний в  установлен-ные сроки | 5% | Отсутст-вие предписа-ний |
| выстраивание  эффективных  взаимодейс-твий с  другими учреждениями и ведомствами для  достижения целей  учреждения | наличие соглашений,  договоров о  совместной  деятельности | | факт наличия | 5% |  |
| Работа в методических объединениях, мастер – классах, базовых площадках | Наличие протоколов | | Факт наличия | 15% |  |
| Выплата за качество выполняемых работ | | | | | |
| Результатив-ность деятельности  учреждения | сохранность контингента  занимающихся | | не менее 90% | 30% | Списоч-ный состав |
| отсутствие правонарушений,  совершенных учащимися | | отсутствие случаев | 3% |  |
| Управленчес-кая культура | эффективность реализуемой кадровой политики | | укомплектованность педагогичес-кими кадрами с первой и высшей квалифика-ционной категорией не менее 70% | 10% |  |
|  |  |  | количество молодых  специалистов основного персонала в учреждении | | за каждого молодого специалиста | 1% | Приказ руководи-теля |
| обеспечение  функциониро-вания и развития учреждения | участие в проектной деятельности с целью  получения гранта | | участие | 5 % | Приказ руководи-теля |
| получение гранта | 15 % | Приказ руководи-теля |
| включение в состав сборной команды  Российской Федерации учащихся,  занимающихся | | списки, утвержден-ные  Министерст-вом спорта, туризма  и молодежной политики  Российской Федерации | 3% за 1 спортсмена | списки |
| зачисление в государственное училище  олимпийского резерва | | приказ о зачислении | 2% за 1 спортсмена | списки |

Приложение № 10

к Примерному положению об оплате труда

муниципальных бюджетных

учреждений спортивной направленности

подведомственных отделу культуры, по делам

молодежи и спорта администрации Абанского района

Размер выплат руководителю учреждения, заместителям руководителя за сложность, напряженность и особый режим работы (обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Уровень спортивных соревнований, в которых принимают участия спортсмены, учащиеся учреждения | Занятое   место | Размер выплаты   (в % от оклада   (должностного   оклада), ставки   заработной платы   за 1 спортсмена,   учащегося) |
| 1 | 2 | 3 |
| В личных и командных видах спортивных дисциплин | | |
| Олимпийские игры, паралимпийские,  сурдлимпийские игры | 1 | до 15 |
| Чемпионат мира |
| Олимпийские игры, паралимпийские,  сурдлимпийские игры | 2 - 6 | до 10 |
| Чемпионат мира | 2 - 3 |
| Чемпионат Европы, Кубок мира | 1 - 3 |
| Кубок Европы | 1 |
| Чемпионат мира, чемпионат Европы, Кубок  мира | 4 - 6 | до 10 |
| Кубок Европы | 2 - 3 |
| Чемпионат России | 1 - 3 |
| Кубок России | 1 |
| Олимпийские игры, паралимпийские,  сурдлимпийские игры, чемпионат мира,  чемпионат Европы, Кубок мира | участие | до 8 |
| Кубок Европы | 4 - 6 |
| Первенство мира, Европы | 1 - 3 |
| Официальные международные соревнования  с участием спортивной сборной команды  России (основной состав) | 1 |
| Чемпионат России | 4 - 6 | до 8 |
| 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 |
| Финал Спартакиады учащихся,  финал всероссийских соревнований среди  спортивных школ | 1 |
| Первенство России (молодежь, юниоры),  финал спартакиады молодежи | 4 - 6 | до 5 |
| Первенство России (старшие юноши),  финал Спартакиады учащихся, всероссийских  соревнований среди спортивных школ | 2 - 3 |
| Первенство России (старшие юноши),  финал Спартакиады учащихся, всероссийских  соревнований среди спортивных школ | 4 - 6 | до 5 |
| Официальные всероссийские соревнования  (включенные в единый календарный план) в  составе спортивной сборной команды  Красноярского края | 1 - 6 | до 3 |
| Чемпионат и первенство Красноярского края | 1 - 6 | до 3 |
| В командных игровых видах спорта | | |
| Олимпийские игры, паралимпийские,  сурдлимпийские игры | 1 | до 15 |
| Чемпионат мира, Европы |
| Олимпийские игры, паралимпийские,  сурдлимпийские игры | 2 - 6 | до 10 |
| Чемпионат мира, Европы | 2 - 3 |
| Официальные международные спортивные  соревнования с участием спортивной сборной  команды России (основной состав) | 1 - 3 | до 10 |
| За подготовку команды, занявшей: |  | до 5 |
| на чемпионате России | 1 - 3 |
| на первенстве России | 1 - 2 |
| в финале Спартакиады молодежи, Спартакиады учащихся, всероссийских соревнований среди  спортивных школ | 1 |
| За подготовку команды, занявшей: |  | до 5 |
| на чемпионате России | 4 - 6 |
| на первенстве России | 3 - 4 |
| в финале Спартакиады молодежи, Спартакиады  учащихся, всероссийских соревнований среди  спортивных школ | 2 - 3 |
| на чемпионате и первенстве Красноярского  края | 1 - 2 |
| Участие в составе спортивной сборной  команды России в официальных международных  соревнованиях: основной состав спортивной  сборной России |  | до 8 |
| молодежный состав спортивной сборной  России |  | до 8 |
| юношеский состав спортивной сборной России |  | до 5 |

Приложение № 11

к Примерному положению об оплате труда

муниципальных бюджетных

учреждений спортивной направленности

подведомственных отделу культуры, по делам

молодежи и спорта администрации Абанского района

Размеры и условия установления выплат по итогам работы для руководителя, заместителей руководителя

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование должности | Условия выплат по итогам работы | Размер выплат  к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Директор, заместитель директора | Выплата по итогам работы в первом полугодии текущего года | |
| выполнение учащимися контрольно-переводных нормативов образовательной программы по виду спорта (более 90% от общей численности занимающихся) | 10% |
| 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) | 10% |
| проведение мероприятий, повышающих имидж учреждения в Красноярском крае (не менее 2) | 15% |
| победа учреждения в смотрах-конкурсах различного уровня:  краевой: |  |
| 1 место  2-3 место  всероссийский:  1 место  2-3 место | 15%  10%  40%  30% |
| обеспечение бесперебойной работы учреждения и создание благоприятных условий организации учебно-тренировочного (тренировочного) процесса (отсутствие обоснованных замечаний) | 15% |
| выполнение плана мероприятий по внедрению энергосберегающих технологий (в полном объеме) | 15% |
| Выплата по итогам работы во втором полугодии текущего года | |
| подготовка учреждения к учебному году (подписание акта готовности учреждения без замечаний) | 15% |
| организация и проведение летней спортивно-оздоровительной кампании (охват не менее 50% учащихся) | 10% |
| проведение мероприятий, повышающих имидж учреждения в Красноярском крае (не менее 2) | 15% |
| победа учреждения в смотрах-конкурсах различного уровня:  краевой  всероссийский | 15%  30% |
| обеспечение бесперебойной работы учреждения и создание благоприятных условий организации учебно-тренировочного (тренировочного) процесса (отсутствие обоснованных замечаний) | 15% |
| выполнение плана мероприятий по внедрению энергосберегающих технологий (в полном объеме) | 15% |