


УЧТЕНО МНЕНИЕ:

Председатель совета
трудового коллектива
МБУ СШ «Факел»

 О.А.Стрельников
«24» ноября 2018 г.

УТВЕРЖДЕНО:

Директор МБУ СШ «Факел»

 В.Л.Солдатов
«24» ноября 2018 г.

Положение об оплате труда работников

Муниципального бюджетного учреждения
спортивная школа «Факел»

ПРИНЯТО на Общем собрании трудового коллектива муниципального
бюджетного учреждения спортивная школа «Факел»

решение № 1 от «24» 01 2018 г.

пгт. Шушенское

2018 г.

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения спортивная школа «Факел» пгт.Шушенское (далее – положение, учреждение, работники), разработано в связи с переходом в новый вид организаций и системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений Шушенского района в области физической культуры и спорта (далее – новая система оплаты труда). Действие настоящего положения не распространяется на отношения по оплате труда руководителя учреждения.

1.2. Настоящее положение разработано на основе:

а) Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2013 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»

б) Постановления администрации Шушенского района от 08.07.2013 г. №743 «Об утверждении Примерного положения о новых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений Шушенского района, дополнительного образования детей в области физической культуры и спорта (в редакции постановлений №71 от 30.01.2017 г., №792 от 12.12.2016 г., №1242 от 21.10.2014 г., №1269 от 29.10.2013 г.)

в) Решением Шушенского районного Совета депутатов № 545-43/н от 10.10.2014 г. «Об утверждении Положения о системы оплаты труда работников районных муниципальных учреждений Шушенского района», руководствуясь ст.15, 18 и 21 Устава Шушенского района.

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, данным Положением в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Красноярского края, содержащими нормы трудового права Шушенского района.

Заработная плата в соответствии с системой оплаты труда устанавливается работнику на основании трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) в соответствии с коллективным договором и данным Положением.

1.4. 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.

1.5. При переходе на новую систему оплаты труда, обеспечивается сохранение гарантированной части заработной платы работников в рамках определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера в части персональных выплат по новой системе оплаты труда в сумме не ниже

размера заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), установленного тарифной системой оплаты труда.

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

1.7. Для работников, с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Учреждением услуг, заключаются срочные трудовые договоры, и оплата труда по которым полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

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

1.9. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.10. 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.

1.11. Ответственность руководителя Учреждения (далее – директора Учреждения).

1.13. При утверждении локальных актов (внесении в них изменений), связанных с переходом на новую систему оплаты труда, директор Учреждения учитывает мнение органов государственно-общественного управления Учреждения (Общее собрание трудового коллектива).

1.14. Директор Учреждения организует информирование работников Учреждения и разъяснительную работу, связанную с переходом на новую систему оплаты труда, обеспечивает открытость механизмов распределения доплат, выплат.

II. Порядок и условия оплаты труда.

1. Основные условия оплаты труда

1.1. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя следующие элементы оплаты труда:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учётом повышающих коэффициентов;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера, включая:
 - персональные выплаты;
 - выплаты стимулирующего характера за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; за качество выполняемых работ;
 - выплаты стимулирующего характера по итогам работы.

1.2. Учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры выплат стимулирующего характера всех категорий работников.

1.3. Основополагающий принцип оплаты труда – разделение фонда оплаты труда (далее - ФОТ) Учреждения на 2 составляющие:

гарантированная часть, которая включает:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, с учётом повышающих коэффициентов;
- выплаты компенсационного характера;
- персональные выплаты;

стимулирующая часть, которая включает:

- выплаты стимулирующего характера за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; интенсивность и высокие результаты работы; качество выполняемых работ, соотношение фонда стимулирующих выплат 80% к 20% 80% - по балам и 20% - за показанный спортсменом результат
- стимулирующие выплаты по итогам работы.
- не использованные средства за показанный спортсменами результат, использовать на премиальные выплаты по итогам года.

1.4. Повышающие коэффициенты, конкретные значения стимулирующих выплат (за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; интенсивность и высокие результаты работы; качество выполняемых работ; выплат по итогам работы) каждому конкретному работнику устанавливаются в пределах ФОТ директором Учреждения на основании решения специальной комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБУ СШ «Факел» (далее - Комиссией), состав, компетенция и регламент работы которой определяется «Положением о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБУ СШ «Факел».

III. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, за исключением заместителей руководителя.

3.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам учреждения устанавливаются в соответствии с **Приложением № 1** к примерному положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений Шушенского района в области физической культуры и спорта на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

а) от 27.02.2012 № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта»;

б) от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

в) от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих».

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.

IV. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления

4.1. Виды выплат компенсационного характера Приложение 2:

- выплаты работникам учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- 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).

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

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

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

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

4.5.1. 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;

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.

У . Виды выплат стимулирующего характера работников учреждения (за исключением заместителей руководителя учреждения), размеры и условия их осуществления

5.1. Работникам учреждений устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплата за качество выполняемых работ;
- персональные выплаты;
- выплаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, за год.

5.2. 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.

5.3. Персональные выплаты.

5.3.1. Абсолютный размер персональных стимулирующих выплат:

- за квалификационную категорию,
- за опыт работы,
- за сложность, 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.

5.5.2. Персональная выплата за квалификационную категорию производится при наличии квалификационной категории в размере, указанном в **Приложении № 3** к настоящему положению.

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

Указанная выплата устанавливается в размерах, указанных

Приложении № 4 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.

5.5.4. Персональная выплата за сложность производится работникам учреждений при условии обеспечения высококачественного тренировочного процесса, выражающегося в участии спортсменов, занимающихся в учреждении, и получении ими мест с 1 по 6 на официальных спортивных соревнованиях в составе спортивных сборных команд России; Красноярского края, в составе команд района, в составе команд учреждения по видам спорта (далее - спортивный результат) в соответствии с **Приложением № 5** к настоящему положению.

Указанная выплата производится на основании выписки из протокола соответствующих спортивных соревнований в размерах, указанных в Приложении № 5 к настоящему положению, в течение одного года с месяца, в котором спортсмен, тренирующийся в учреждении принял участие в котором достигнут спортивный результат, за исключением случая, указанного в абзаце третьем настоящего пункта.

Если в период, на который установлена указанная выплата, спортивный результат будет улучшен размер указанной выплаты увеличивается, при этом исчисление срока ее действия осуществляется заново.

5.5.5. 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.

5.5.7. 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 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.

Персональные выплаты за квалификационную категорию, за опыт работы предоставляются при наличии документов подтверждающих квалификационную категорию или 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 к настоящему положению, а в случаях, указанных муниципальными нормативными актами – без учета указанных критериев.

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

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

5.3.1. 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:

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

где:

C_i – общий абсолютный размер «балльных» выплат, осуществляемых i -му работнику учреждения за истекший месяц (без учета районного

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

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

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

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

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

Пересчет $C_{1балла}$ 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;

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

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

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

где:

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

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

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

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

x – количество месяцев в плановом периоде.

$Q_{стим}$ рассчитывается по формуле:

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

где:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

где:

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

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

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

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

$Q_{\text{стим}}^{\text{рук, замрук, глбук}}$ рассчитывается по формуле:

$$Q_{\text{стим}}^{\text{рук, замрук, глбук}} = Q_{\text{стим}}^{\text{мак рук}} + \sum_{i=1}^s Q_{\text{стим}}^{i \text{мак замрук}} + Q_{\text{стим}}^{\text{мак глбук}},$$

где:

$Q_{\text{стим}}^{\text{мак рук}}$ – сумма средств, необходимая в плановом периоде для осуществления выплат стимулирующего характера руководителю

учреждения в максимальном размере в соответствии с муниципальными нормативными правовыми актами (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

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

5.3.2. 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 **Приложения № 7** к настоящему положению.

5.3.3. Выплата за качество выполняемых работ производится ежемесячно при условии отсутствия у работника дисциплинарного взыскания и выполнении показателей (критериев) оценки качества выполняемых работ согласно Приложению № 7 к настоящему положению.

5.3.4. 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.

5.4. Выплаты по итогам работы за год.

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

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

где:

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

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

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

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

$C_{балла}^{год}$ рассчитывается по формуле:

$$C_{балла}^{год} = \frac{\mathcal{E}}{\sum_{i=1}^m B_i^{год} * k_j},$$

где:

\mathcal{E} – 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);

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

5.4.2. 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.

VI. Материальная помощь

6.1. По решению руководителя учреждения, оформляемому соответствующим приказом, работникам учреждения оказывается единовременная материальная помощь в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

6.2. Размер единовременной материальной помощи по каждому основанию, предусмотренному пунктом настоящего положения, составляет три тысячи рублей в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения (суммы средств, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на текущий финансовый год по показателям выплат «Заработная плата»).

6.3. Решение об оказании единовременной материальной помощи принимается на основании письменного заявления работника учреждения, к которому прикладываются заверенные работником учреждения копии документов, подтверждающих наступление события, являющегося основанием для выплаты единовременной материальной помощи.

УШ. .Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя.

7.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы основного персонала возглавляемого им учреждения.

7.2. Руководителю учреждения, его заместителю устанавливаются выплаты компенсационного характера в размерах и на условиях, предусмотренных разделом 4 настоящего Положения.

7.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения устанавливаются в соответствии с **Приложением № 8** к настоящему положению.

7.4. Заместителям руководителя предоставляются выплата единовременной материальной помощи в размерах и на условиях, предусмотренных разделом 6 настоящего положения.

7.5.Заместителям руководителя к должностному окладу устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

7.5.1. Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач устанавливается в размерах, указанных в **Приложении № 9** к настоящему положению.

При назначении указанной выплаты учитываются критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений, указанные в **Приложении № 9** к настоящему положению.

Оценка выполнения критериев в отношении заместителей руководителя осуществляется руководителем учреждения.

7.5.2. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размерах, указанных в **Приложении № 9** к настоящему положению.

При назначении указанной выплаты учитываются критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений, указанные в **Приложении № 8** к настоящему положению.

Оценка выполнения критериев в отношении заместителей руководителя осуществляется руководителем учреждения.

7.5.3. Персональные выплаты:

7.5.3.1. Персональная выплата за квалификационную категорию устанавливается в следующих размерах от должностного оклада при наличии:

- а) высшей квалификационной категории – 10%;
- б) первой квалификационной категории – 8,5%;

7.5.3.2. Персональная выплата за опыт работы устанавливается при наличии ученой степени, почетного звания, связанных или необходимых для

выполнения обязанностей (функций) по замещаемой должности, в следующих размерах от должностного оклада при наличии:

а) почетного звания:

Заслуженный педагог Красноярского края, Народный учитель, Заслуженный учитель и Заслуженный преподаватель СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, Заслуженный работник физической культуры, Почетный работник общего образования Российской Федерации и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения – 20%;

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

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

б) ученой степени:

кандидата наук – 7,5%;

доктора наук – 10%.

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

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

Дополнительные письменные основания предоставления персональных выплат не требуются.

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

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.

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

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

УШ. Заключительные положения

8.1. Настоящее положение вступает в силу с 01 января 2018 года.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного учреждения
спортивная школа «Факел»

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (должностных окладов), ставок заработной платы

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

1.1. Профессиональная квалификационная группа (далее - ПКГ)
«Общепрофессиональные профессии должностей работников физической культуры и спорта второго уровня»

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
1 квалификационный уровень	6589
2 квалификационный уровень	7879 <*>

<*> для должности «тренер», отнесенной ко второму квалификационному уровню, минимальный размер оклада устанавливается в размере 9448 рублей

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

2.1. ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»

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

2.2. ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
1 квалификационный уровень	3623
2 квалификационный уровень	3961
3 квалификационный уровень	4370
4 квалификационный уровень	5253
5 квалификационный уровень	6133

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

3.1. ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
1 квалификационный уровень	2552
2 квалификационный уровень	2675

Приложение № 2

к Положению

об оплате труда работников

Муниципального бюджетного

учреждения спортивная школа

«Факел»

ВИДЫ И РАЗМЕРЫ компенсационных выплат работникам МБУ СШ «Факел»

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу, ставке*
1.	Доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными условиями труда на основании Приказа № 579 от 20.08.1990	
1.1.	Уборщикам служебных помещений	12
1.2.	Аппаратчику ХВО, медицинской сестре, лаборанту, хлораторщику	12
2.	Другие виды выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных	
2.1.	Водителю, сантехнику, мастеру по ремонту оборудования, электромонтеру по ремонту и обслуживанию электрооборудования	20
3.	Доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	Двойной размер часовой ставки

4.	Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент), северная и надбавка	30
5.	Тренерам за работу в сельской местности	25

* По видам компенсационных выплат устанавливаются соответствующие размеры компенсационных выплат в процентах к окладу, ставке пропорционально нагрузке

Приложение № 3

к Положению
об оплате труда работников
Муниципального бюджетного
учреждения спортивная школа
«Факел»

РАЗМЕРЫ персональной выплаты за квалификационную категорию работникам спортивной школы «Факел»

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

Приложение № 4

к Положению
об оплате труда работников
Муниципального бюджетного
учреждения спортивная школа
«Факел»

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 № 5
к Положению
об оплате труда работников
Муниципального бюджетного
учреждения спортивная школа
«Факел»

**РАЗМЕРЫ
персональной выплаты за сложность,
напряженность и особый режим работы тренерам кроме руководителя,
заместителя руководителя.**

Раздел 1. Размеры персональной выплаты за сложность <*>

№ п/п	Уровень соревнований	Спортивный результат (завоеванное место)	Предельный размер выплаты тренеру, (за одного высококвалифицированного спортсмена), руб. (исходя из возможностей учреждения)	Размер выплаты, в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, для иных специалистов, служащих и рабочих (за одного высококвалифицированного спортсмена) (исходя из возможностей учреждения)
1	2	3	4	5
В личных и командных видах спортивных дисциплин:				
1	Олимпийские, Паралимпийские, Сурдолимпийские игры, Чемпионат мира	1	8 000	15

2	Олимпийские игры, Паралимпийские, Сурдолимпийские игры	2 - 6	6 000	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	4 000	10
7	Кубок Европы	2 - 3		
8	Чемпионат России	1 - 3		
9	Кубок России	1		
10	Олимпийские, Паралимпийские, Сурдолимпийские игры, Чемпионат мира, Европы, Кубок мира	участие	4 000	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	3 000	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	3 000	8
19	Финал Спартакиады учащихся, финал Всероссийских спортивных соревнований среди спортивных школ	1		
20	Первенство России (молодежь, юниоры), финал Спартакиады молодежи	4 - 6	2 000	5
21	Первенство России (старшие юноши), финал Спартакиады учащихся, финал Всероссийских спортивных соревнований среди спортивных школ	2 - 3		

22	Первенство России (старшие юноши), финал Спартакиады учащихся, финал Всероссийских спортивных соревнований среди спортивных школ	4 - 6	2 000	5
23	Официальные всероссийские спортивные соревнования, включенные в единый календарный план (в составе спортивной сборной команды Красноярского края)	1 - 6	2 000	3
24	Чемпионат Красноярского края, первенство Красноярского края	1 - 6	2 000	3
В командных игровых видах спорта:				
25	Олимпийские, Паралимпийские, Сурдолимпийские игры, Чемпионат мира	1	8 000	15
26	Олимпийские, Паралимпийские, Сурдолимпийские игры	2 - 6	6 000	10
27	Чемпионат мира, Европы	2 - 3		
28	Официальные международные спортивные соревнования с участием спортивной сборной команды России (основной состав)	1 - 3	4 000	10
29	Чемпионат России	1 - 3	4 000	9
30	Первенство России	1 - 2		
31	Финал Спартакиады молодежи, финал Спартакиады учащихся, финал Всероссийских спортивных соревнований среди спортивных школ	1		
32	Чемпионат России	4 - 6	3 000	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 - 3		
36	Официальные международные спортивные соревнования, включенные в единый календарный план (в составе спортивной сборной команды России, основной состав)	участие	3 000	8
37	Официальные международные спортивные соревнования, включенные в единый календарный план (в составе спортивной сборной команды России, молодежный состав)	участие	2 000	8
38	Официальные международные спортивные соревнования, включенные в единый календарный план (в составе спортивной сборной команды России, юношеский состав)	участие	2 000	5

Размер персональной выплаты устанавливается и действует с момента показанного спортсменом результата в течение одного календарного года на основании выписки из протокола спортивных соревнований. Если в период действия установленной выплаты спортсмен улучшил спортивный результат, размер указанной выплаты увеличивается и устанавливается новое исчисление срока ее действия.

(в ред. Постановления Правительства Красноярского края от 05.04.2011 N 172-п)

При одновременном обучении спортсмена в училище олимпийского резерва и спортивной школе размер выплаты, установленной для руководителей, заместителей, делится пополам и устанавливается руководителям, заместителям, осуществляющим деятельность в училище олимпийского резерва, и руководителям, заместителям, осуществляющим деятельность в спортивной школе, и действует с момента зачисления спортсмена в соответствующее образовательное учреждение и до отчисления или окончания им образовательного учреждения в рамках общего периода действия установленной выплаты.

(в ред. Постановления Правительства Красноярского края от 05.04.2011 N 172-п)

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	Критерии оценки	Периодичность оценки для ежемесячного установления выплат	Индикатор оценки	Количество баллов	Источник информации о значении (индикаторе) показателя
1	2	3	4	5	6
Спортсмен-инструктор; инструктор – методист.	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Ответственное отношение к своим обязанностям	Ежемесячно	Выполнение в полном объеме индивидуального плана подготовки, тренировочных и соревновательных заданий	40	Справка по итогам контроля
	Ведение профессиональной документации (дневник, планы)	Ежемесячно	- полнота и соответствие требованиям; - участие в разработке индивидуального плана программы спортивной подготовки по соответствующему направлению	20	План-график Справка по итогам контроля
	Участие в воспитательных и пропагандистских	Ежеквартально	Факт участия в мероприятиях	10	План работы

Категория работников	Критерии оценки	Периодичность оценки для ежемесячного установления выплат	Индикатор оценки	Количество баллов	Источник информации о значении (индикаторе) показателя
1	2	3	4	5	6
	мероприятиях				
	Достижение запланированного спортивного результата или его перевыполнение	Ежемесячно	Факт достижения или перевыполнение спортивного результата	50	Протокол План
		Ежемесячно	Факт оформления стендов, информац.листочков; публикаций в СМИ	20	Наличие стенда, публикации
Выплата за качество выполняемых работ					
	Ведение профессионально значимой деятельности	Ежемесячно	Факт участия в мероприятиях по пропаганде физической культуры и спорта Участие в конкурсах Организация и проведение мероприятий направленных на развитие спорта на территории района.	30	План работы Диплом Грамота
			Факт победы в смотрах-конкурсах, конкурсах Районный уровень Краевой уровень Всероссийский уровень	10 15 20	Диплом Грамота
			Организация и проведение спортивно-массовых, физкультурно-оздоровительных		Положения Протоколы

Категория работников	Критерии оценки	Периодичность оценки для ежемесячного установления выплат	Индикатор оценки	Количество баллов	Источник информации о значении (индикаторе) показателя
1	2	3	4	5	6
			мероприятий: Внутри учреждения Муниципальный уровень Межтерриториальный уровень	5 5 10	
	Повышение профессионального мастерства	Ежемесячно	Изучение и обобщение передового отечественного и зарубежного опыта подготовки спортсменов и внесение предложений по его использованию Оказание практической помощи молодым спортсменам.	10	План Приказ Протокол тренерского совета
		Ежемесячно	Подготовка команд для участия в районных соревнованиях межтерриториальных краевых	5 10 15	Положение
		Ежемесячно	Победа команды подготовленной для участия в городских соревнованиях межтерриториальных краевых	5 5 15	Положение протоколы
	Отсутствие нарушений спортивного режима	Ежемесячно	Определяется по представлению тренера или зам. директора по УВ и СР	10	Представление

Категория	Критерии оценки	Периодичность	Индикатор оценки	Количество	Источник информации о
-----------	-----------------	---------------	------------------	------------	-----------------------

работников		оценки для ежемесячного установления выплат		во баллов	значении (индикаторе) показателя
1	2	3	4	5	6
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	10	Журнал регистрации
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы, планы)	Ежемесячно	Полнота и соответствие нормативным документам	10	Справка по итогам контроля
	Участие в разработке программ по видам спорта	Ежеквартально	Степень участия, факт внедрения в практику	50	Утвержденная программа
	Выплата за качество выполняемых работ				
	Эффективность организации спортивной подготовки	Ежемесячно	- участие спортсменов в соревнованиях различного уровня (90% контингента); - спортсмены, выполнившие контрольно- переводные нормативы (90% контингента); - положительная динамика прироста индивидуальных	10 15 15	Протоколы Аналитические справки Приказы

			показателей выполнения программных требований по уровню подготовленности занимающихся(80% контингента); - спортсмены, получившие спортивные разряды и звания (по факту присвоения, подтверждения); <i>Массовые разряды</i> <i>1 разряд</i> <i>КМС</i> <i>МС</i> <i>МСМК</i> <i>ЗМС</i> - включение спортсмена в составы спортивных сборных команд	10 10 30 40 60 80 100 30	
	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных со спортивной подготовкой, тренировочными мероприятиями	Ежеквартально	Разработка и реализация проектов и программ	10	Наличие программы, проекта
	Сохранность контингента тренирующихся	Ежеквартально	В течение учебного года На этапах спортивной подготовки; при работе с одаренными детьми - спортсменами	10 15	Аналитическая справка
	Высокий уровень мастерства при организации тренировочного процесса	Ежемесячно	- освоение информационных технологий и применение их в практике работы (использование компьютерных программ, Интернет-технологий); - освоение индивидуально-	20	Информационная справка Приказ Акт

			ориентированных технологий - применение здоровые сберегающих технологий(отсутствие случаев травматизма)	10	
--	--	--	---	----	--

Категория работников	Критерии оценки	Периодичность оценки для ежемесячного установления выплат	Индикатор оценки	Количество баллов	Источник информации о значении (индикаторе) показателя
1	2	3	4	5	6
Уборщик служебных помещений,, дворник	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда	Ежемесячно;	Оценивается по отсутствию зафиксированных нарушений	30	Аналитическая справка
	Уборка особо загрязненных помещений (после ремонта, отделочных или малярных работ)	Ежемесячно	Оперативность	20	Аналитическая справка
	Содержание территории организации в соответствии с санитарными нормами	Ежемесячно	оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб	30	Аналитическая справка

	Обеспечение сохранности хозяйственного инвентаря	Ежемесячно	оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб	30	Журнал учета работ
	Оперативность выполнения профессиональной деятельности и разовых поручений	Ежемесячно	оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб	20	Журнал учета работ
	Соблюдение правил внутреннего распорядка	Ежемесячно	оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб	10	Журнал учета работ
	Выполнение работ по благоустройству и озеленению территории учреждения	Ежемесячно	оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб	30	Журнал учета работ
Выплата за качество выполняемых работ					
	Своевременное и квалифицированное выполнение приказов, распоряжений и поручений руководства	Ежемесячно	оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний	25	Журнал учета работ
Заведующий хозяйственной частью	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Соблюдение санитарно-	Ежемесячно	100% обеспечение бытовых, хозяйственных, и других	35	Журнал регистрации

гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности		помещений оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности, стандартам безопасности труда		
Обработка и предоставление дополнительной информации	Ежемесячно	Отсутствие зафиксированных замечаний	15	Журнал регистрации
Систематизация учёта на складе инвентаря и оборудования (Наличие картотеки движения материальных ценностей)	Ежемесячно	Отсутствие зафиксированных замечаний	15	Журнал регистрации
Проведение профилактических работ по предупреждению производственного травматизма	Ежеквартально	- контроль за соблюдением в учреждении правовых актов по охране труда; отсутствие производственных травм,	15	План работ
Проведение теоретических занятий по соблюдению требований безопасности	Ежеквартально	Оценивается по факту проведения занятий	5	План мероприятия
Организация и участие в проведение	Ежемесячно		20	Акт проверки

	проверок, обследований технического состояния зданий, сооружений, оборудования, спортивного инвентаря, помещений				
Выплата за качество выполняемых работ					
	Обеспечение сохранности имущества и его учет	Ежемесячно	Отсутствие зафиксированных замечаний по утрате и порче имущества	20	Журнал регистрации
	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, отсутствие недостатков и неустановленного оборудования;	30 15	Программа энергосбережения Информационная справка Приказ
	Отсутствие претензий к качеству и срокам выполняемых работ	Ежемесячно	Отсутствие замечаний	25	Журнал регистрации
	Бережное отношение к вверенному имуществу	Ежемесячно	Отсутствие замечаний	25	Журнал регистрации

	Соблюдение морально-этических норм	Ежемесячно	Отсутствие жалоб	5	Журнал регистрации
	Своевременная подготовка инвентаря на списание	Ежемесячно	Отсутствие замечаний	15	Журнал регистрации Служебные записки
	Своевременное выполнение поручений и заданий руководителя	Ежемесячно	Выполнение в срок и в полном объеме	25	Приказ по учреждению, протоколы
	Составление и предоставление отчетности по охране труда в срок и по установленным формам	Ежемесячно	оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний	25	
	Оперативное принятие мер, включая своевременное информирование руководства, по устранению нарушений техники безопасности, противопожарных и иных правил, создающих угрозу деятельности учреждения, его	Ежеквартально	Плановое и внеплановое обследование объектов	20	Служебная записка, докладная

	работникам и иным лицам				
электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, сантехник	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Обеспечение безаварийной и надежной работы оборудования, его правильной эксплуатация, своевременный качественный ремонт и техническое обслуживание	Ежемесячно	Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб	50	Журнал учета работ
	Соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда	Ежемесячно	Оценивается по отсутствию зафиксированных нарушений	30	Журнал учета работ
	Выплата за качество выполняемых работ				
	Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника	Ежемесячно	Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб	30	Журнал учета работ
Качественная подготовка к	Один раз в год	Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале	30	Журнал учета работ	

	прохождению технической диагностики оборудования для электрического, сантехнического и другого оборудования спортивных сооружений СШ		учета работ обоснованных замечаний и жалоб		
	Оперативность выполнения профессиональной деятельности и разовых поручений руководителя	Ежемесячно	Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб	30	Журнал учета работ

Приложение № 8
к Положению
об оплате труда работников
Муниципального бюджетного
учреждения спортивная школа
«Факел»

**РАЗМЕРЫ
окладов заместителей руководителя**

Должность	Размер должностного оклада к должностному окладу руководителя учреждения, %
Заместитель директора по СМР	80

Приложение № 9
к Положению
об оплате труда работников
Муниципального бюджетного
учреждения спортивная школа
«Факел»

**Виды выплат стимулирующего характера,
размер и условия их установления, критерии оценки
результативности и качества деятельности для руководителя,
его заместителей**

№ п/п	Наименование должности	Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
			наименование	индикатор	
1	2	3	4	5	6
1	Руководитель	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			

ответственное отношение к своим обязанностям	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к руководителю со стороны контролирующих органов, учредителя, граждан	отсутствие случаев	5%
	наличие публикаций в средствах массовой информации, в том числе подготовленных и представленных руководителем учреждения	количество публикаций - 1	3%
		свыше 1	5%
исполнение государственного задания	перевыполнение показателей, установленных государственным заданием	свыше 100 %	10%
непрерывное профессиональное развитие	наличие выступления с докладами на совещаниях, конференциях	количество выступлений - 1	3%
		количество выступлений - свыше 1	5%
реализация программы деятельности (развития) учреждения	выполнение программы деятельности (развития) учреждения	90 - 100%	20%
		70 - 89,9%	10%
	соответствие учреждения требованиям надзорных органов	отсутствие предписаний	10%
		устранение предписаний в установленные сроки	5%
результативность финансово-экономической деятельности	исполнение бюджета учреждения	90 - 100%	15%
		86,7-94,9%	5%
выстраивание эффективных	наличие соглашений, договоров о	факт наличия	5%

взаимодействий с другими учреждениями и ведомствами для достижения целей учреждения	совместной деятельности		
Выплата за качество выполняемых работ			
результативность деятельности учреждения	сохранность контингента занимающихся	не менее 90%	30%
	отсутствие правонарушений, совершенных спортсменами С Ш	отсутствие случаев	3%
управленческая культура	эффективность реализуемой кадровой политики	укомплектованность тренерским составом с первой и высшей квалификационной категорией не менее 70%	10%
	количество молодых специалистов основного персонала в учреждении	за каждого молодого специалиста	1%
	включение в состав сборной команды Российской Федерации спортсмена СШ	списки, утвержденные Министерством спорта Российской Федерации	1% за 1 спортсмена
	зачисление спортсмена, занимающегося в С Ш, в государственное училище олимпийского резерва	приказ о зачислении	2% за 1 спортсмена
2	Заместитель руководителя	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	
	ответственное отношение к своим обязанностям	отсутствие случаев	5%

	органов, учредителя, граждан		
	наличие публикаций в средствах массовой информации, в том числе подготовленных и представленных заместителем руководителя учреждения	количество публикаций -1	3%
		свыше 1	5%
исполнение муниципального задания	перевыполнение показателей, установленных муниципальным заданием	свыше 100 %	10%
реализация программы деятельности (развития) учреждения	выполнение программы деятельности (развития) учреждения	90 - 100%	20%
		70 - 89,9%	10%
	соответствие учреждения требованиям надзорных органов	отсутствие предписаний	10%
		устранение предписаний в установленные сроки	5%
выстраивание эффективных взаимодействий с другими учреждениями и ведомствами для достижения целей учреждения	наличие соглашений, договоров о совместной деятельности	факт наличия	5%
Выплата за качество выполняемых работ			
результативность деятельности учреждения	сохранность контингента занимающихся	не менее 90%	30%

		отсутствие правонарушений, совершенных спортсменами С Ш	отсутствие случаев	3%
	управленческая культура	эффективность реализуемой кадровой политики	укомплектованность тренерскими кадрами с первой и высшей квалификационной категорией не менее 70%	10%
		количество молодых специалистов основного персонала в учреждении	за каждого молодого специалиста	1%
	обеспечение функционирования и развития учреждения	включение в состав сборной команды Российской Федерации спортсменов СШ.	списки, утвержденные Министерством спорта Российской Федерации	3% за 1 спортсмена
		зачисление в государственное училище олимпийского резерва	приказ о зачислении	2% за 1 спортсмена