

**АДМИНИСТРАЦИЯ**

**ЗАКРЫТОГО АДМИНИСТРАТИВНО-**

**ТЕРРИТОРИАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**ГОРОДА ЗЕЛЕНОГОРСКА**

 **КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ**

**П О С Т А Н О В Л Е Н И Е**

31.08.2018 г. Зеленогорск № 165-п

Об утверждении Примерного положения

об оплате труда работников муниципальных

бюджетных и казенных учреждений,

находящихся в ведении МКУ «КФиС»

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации ЗАТО г. Зеленогорска от 22.11.2016

№ 313-п «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений города Зеленогорска», на основании Устава города Зеленогорска

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, находящихся в ведении Муниципального казенного учреждения «Комитет по делам физической культуры и спорта г. Зеленогорска», согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Признать утратившими силу следующие постановления Администрации ЗАТО г. Зеленогорска:

- от 04.10.2013 № 421-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных МКУ «КФиЗ»;

- от 29.09.2014 № 290-п «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных МКУ «КФиЗ», утвержденное постановлением Администрации ЗАТО г. Зеленогорска от 04.10.2013 № 421-п»;

- от 11.11.2014 № 342-п «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных МКУ «КФиЗ», утвержденное постановлением Администрации ЗАТО г. Зеленогорска от 04.10.2013 № 421-п»;

- от 12.10.2016 № 275-п «О внесении изменений в постановление Администрации ЗАТО г. Зеленогорска от 04.10.2013 № 421-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных МКУ «КФиЗ»;

- от 05.12.2016 № 332-п «О внесении изменений в постановление Администрации ЗАТО г. Зеленогорска от 04.10.2013 № 421-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, находящихся в ведении МКУ «КФиС»;

- от 25.10.2017 № 245-п «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, находящихся в ведении МКУ «КФиС», утвержденное постановлением Администрации ЗАТО г. Зеленогорска от 04.10.2013 № 421-п»;

- от 14.12.2017 № 314-п «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, находящихся в ведении МКУ «КФиС», утвержденное постановлением Администрации ЗАТО г. Зеленогорска от 04.10.2013 № 421-п».

3. Настоящее постановление вступает в силу в день, следующий за днем его опубликования в газете «Панорама», и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.09.2018.

1. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы Администрации ЗАТО г. Зеленогорска по вопросам социальной сферы.

Временно исполняющий

полномочия главы Администрации

ЗАТО г. Зеленогорска С.В. Камнев

Приложение

к постановлению Администрации ЗАТО г. Зеленогорска

от 31.08.2018 № 165-п

Примерное положение

об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений города Зеленогорска, находящихся в ведении Муниципального казенного учреждения «Комитет по делам физической культуры и спорта г. Зеленогорска»

1. Общие положения

1.1. Настоящее примерное положение разработано в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений города Зеленогорска, утвержденным постановлением Администрации ЗАТО г. Зеленогорска (далее – Положение о системе оплаты труда), и регулирует порядок и условия оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, находящихся в ведении Муниципального казенного учреждения «Комитет по делам физической культуры и спорта г. Зеленогорска» (далее – учреждения).

1.2. Настоящее примерное положение устанавливает:

- минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ) и отдельным должностям, не включенным в ПКГ;

- должности (профессии) работников учреждений и условия, при которых к минимальным размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются повышающие коэффициенты, в том числе при наличии квалификационной категории;

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

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

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

- условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, включая выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

- показатели для отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей учреждений;

- количество должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, условия и порядок их установления;

- размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждений.

1. Оклады (должностные оклады),

ставки заработной платы

* 1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп медицинских и фармацевтических работников», от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», от 27.02.2012 № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта», а также по межотраслевым должностям специалистов и служащих, не включенным в ПКГ, в соответствии с приложением № 1 к настоящему примерному положению.
	2. Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы по должностям работников учреждений не может быть ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных настоящим положением.
	3. К окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждений, устанавливаются повышающие коэффициенты в зависимости от квалификационной категории в следующих размерах:
* высшая квалификационная категория - в размере 0,1;
* первая квалификационная категория - в размере 0,085;
* вторая квалификационная категория - в размере 0,07.

 Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, за исключением районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

* 1. Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию сохраняются при переводе работника с должности тренера – преподавателя на должность тренера до срока окончания действия квалификационной категории.
	2. Особенности исчисления ставки заработной платы тренеров, тренеров-преподавателей учреждений осуществляется согласно приложению № 2 к настоящему примерному положению.

3. Виды выплат компенсационного характера,

размеры и условия их осуществления

3.1. Работникам учреждений устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

- выплаты за работу в закрытых административно-территориальных образованиях.

3.2. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах учреждений в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим примерным положением.

3.3. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленного (установленной) для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретный размер выплаты устанавливается по результатам специальной оценки условий труда.

3.4. Оплата труда в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам учреждений на основании статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации:

* + 1. Повышение оплаты за работу в ночное время производится работникам учреждений в виде доплаты в размере 35 процентов части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 до 6 часов.
		2. Выплаты за сверхурочную работу устанавливаются работникам учреждений в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права. Конкретные размеры выплат работникам учреждений за сверхурочную работу устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждений или трудовыми договорами.
		3. Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются работникам учреждений в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права. Конкретные размеры выплат за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждений или трудовыми договорами.
		4. По желанию работника учреждения сверхурочная работа, а также работа в выходные и нерабочие праздничные дни вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно или в выходные и нерабочие праздничные дни.
		5. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемой работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и ее размер устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику учреждения при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема работ устанавливается работнику учреждения при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику учреждения в случае выполнения им дополнительной работы как по другой, так и по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

* 1. В случаях и порядке, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

- районный коэффициент в размере 30% от месячной заработной платы работника;

- процентная надбавка к заработной плате за стаж работы лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, или за работу в местностях с особыми климатическими условиями - в размере до 30% от месячной заработной платы работника.

3.6. Выплаты за работу в закрытом административно-территориальном образовании устанавливаются в размере 20% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3.7. Выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, исчисляются от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета повышающих коэффициентов с учетом установленной учебной (тренерской) нагрузки.

4. Виды выплат стимулирующего характера, размер, условия

и порядок их осуществления

* 1. Работникам учреждений, за исключением руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- персональные выплаты;

- выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год) (далее – выплаты по итогам работы).

* 1. Выплаты стимулирующего характера, размер, условия и порядок их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений, принятыми с учетом мнения представительных органов работников учреждений, в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, Положением о системе оплаты труда и настоящим примерным положением.
	2. При установлении выплат стимулирующего характера работникам учреждений (за исключением персональных выплат), применяется балльная система оценки согласно приложению № 3 к настоящему примерному положению.
	3. Выплаты стимулирующего характера производятся на основании распорядительных актов руководителей учреждений (приказов, распоряжений) в пределах средств на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждениями на выплаты стимулирующего характера с учетом положений, определенных разделом 6 настоящего примерного положения, предусмотренных в планах финансово-хозяйственной деятельности (для бюджетных учреждений) и бюджетных сметах (для казенных учреждений).
	4. Выплаты стимулирующего характера за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за качество выполняемых работ, по итогам работы производятся работникам учреждений в соответствии с размерами, условиями, критериями оценки результативности и качества труда работников, порядком их осуществления, установленными приказом Муниципального казенного учреждения «Комитет по делам физической культуры и спорта г. Зеленогорска» (далее - МКУ «КФиС»), с учетом настоящего примерного положения.

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждений, порядок их осуществления, установленные приказом МКУ «КФиС», детализируются, уточняются учреждениями в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах учреждений, устанавливающих системы оплаты труда.

* 1. Выплаты стимулирующего характера за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за качество выполняемых работ устанавливаются на квартал по результатам работы в предыдущем квартале и осуществляются ежемесячно.
	2. Виды, условия и размеры персональных выплат работникам учреждений устанавливаются в соответствии с приложениями № 4 и № 5 к настоящему примерному положению.

Учреждения вправе дифференцировать персональные выплаты за обеспечение высококачественного тренировочного процесса, напряженность и особый режим работы, предусмотренные приложениями № 4 и № 5 к настоящему примерному положению.

* 1. Выплаты по итогам работы производятся в виде премирования работников учреждений за общие результаты деятельности учреждений с учетом личного вклада работника учреждения и с учетом следующих критериев оценки:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде работы, выполнение показателей муниципального задания;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждений, в том числе тренировочные сборы, соревновательные мероприятия, подготовка учреждений к новому тренировочному (спортивному) сезону, зимнему отопительному сезону;

- участие работника в течение соответствующего периода в выполнении особо важных работ и мероприятий;

- успешность выступлений на спортивных соревнованиях различного уровня лиц, проходящих спортивную подготовку, (обучающихся);

- отсутствие проступков и правонарушений, совершенных лицами, проходящими спортивную подготовку, (обучающимися);

- высокие результаты работы по вовлечению населения в подготовку к выполнению нормативов Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО).

4.8.1. Выплаты по итогам работы производятся с учетом фактически отработанного работником учреждения времени в учетном периоде.

4.8.2. Выплаты по итогам работы предельным размером не ограничиваются и устанавливаются в пределах фондов оплаты труда учреждений.

4.8.3. К выплатам по итогам работы не представляются работники, имеющие дисциплинарные взыскания в учетном периоде, а также уволенные по основаниям, предусмотренным пунктами 5-7, 9, 11 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

* 1. При установлении выплат стимулирующего характера работникам учреждений руководители учреждений учитывают мнение комиссий по установлению выплат стимулирующего характера, созданных в учреждениях (далее - Комиссия). Положение о Комиссии, ее состав утверждаются распорядительными актами (приказами, распоряжениями) руководителя учреждения. В состав Комиссии включаются представители работников учреждения.

1. Оплата труда руководителей учреждений,

их заместителей и главных бухгалтеров

5.1. Размеры должностных окладов руководителям учреждений устанавливаются трудовыми договорами и определяются в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемых ими учреждений (далее – работники основного персонала), с учетом отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей учреждений.

К должностным окладам руководителей учреждений устанавливаются повышающие коэффициенты при наличии следующих оснований:

- высшей квалификационной категории - в размере 0,1;

- первой квалификационной категории - в размере 0,085.

5.2. Группы по оплате труда руководителей учреждений устанавливаются распоряжениями Администрации ЗАТО г. Зеленогорска по ходатайству МКУ «КФиС», в соответствии со значениями показателей за предшествующий год или плановых проектных показателей (для вновь созданных учреждений) и определяются не реже одного раза в год в соответствии с приложением № 6 к настоящему примерному положению.

5.3. Перечень должностей, профессий работников основного персонала для определения размеров должностных окладов руководителей учреждений устанавливается согласно приложению № 7 к настоящему примерному положению.

5.4. Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала для определения размеров должностных окладов руководителей учреждений устанавливается распоряжениями Администрации ЗАТО г. Зеленогорска по ходатайству МКУ «КФиС», с учетом предельных размеров, определенных в Положении о системе оплаты труда.

5.5. Размеры должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров устанавливаются руководителями соответствующих учреждений на 10 - 30 процентов ниже размеров должностных окладов руководителей этих учреждений без учета повышающих коэффициентов к должностным окладам руководителей учреждений за наличие квалификационной категории.

К должностному окладу заместителей руководителей учреждений устанавливаются повышающие коэффициенты при наличии следующих оснований:

высшей квалификационной категории - в размере 0,1;

первой квалификационной категории - в размере 0,085;

второй квалификационной категории - в размере 0,07.

5.6. Выплаты компенсационного характера руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего примерного положения.

5.7. Руководителям учреждений их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- персональные выплаты;

- выплаты по итогам работы (за полугодие).

Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые руководителям учреждений, их заместителям в процентном отношении к должностному окладу, исчисляются от должностного оклада без учета повышающего коэффициента.

5.8. Объемы средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений (далее - фонды стимулирования руководителей учреждений) выделяются в планах финансово-хозяйственной деятельности (для бюджетных учреждений) и в бюджетных сметах (для казенных учреждений).

5.9. Объемы средств, направляемые учреждениями в фонды стимулирования руководителей учреждений, определяются в кратном отношении к размерам должностных окладов руководителей учреждений.

Количество должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых при определении фондов стимулирования руководителей учреждений, устанавливается распоряжениями Администрации ЗАТО г. Зеленогорска по ходатайству МКУ «КФиС», с учетом предельных значений, утвержденных в Положении о системе оплаты труда.

Часть средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляется на выплаты стимулирующего характера по итогам работы (за полугодие) руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам в порядке и в размерах, устанавливаемых распоряжением Администрации ЗАТО г. Зеленогорска, с учетом недопущения превышения предельных объемов средств на выплаты стимулирующего характера, предусмотренных абзацами первым и вторым настоящего пункта и пунктом 5.19 настоящего примерного положения.

5.10. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за качество выполняемых работ устанавливаются на квартал по результатам работы в предыдущем квартале, в соответствии с критериями оценки, условиями и в размерах согласно приложению № 8 к настоящему примерному положению, и осуществляются ежемесячно.

5.11. Вновь принятым на работу в качестве руководителя учреждения (за исключением заключения трудового договора на новый срок):

- выплата стимулирующего характера за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливается в размере 20% должностного оклада на срок до окончания квартала, в котором руководитель учреждения приступил к работе, а если этот период составляет менее календарного месяца - до окончания квартала, следующего за месяцем, в котором руководитель приступил к работе;

- выплата за качество выполняемых работ устанавливается по истечение 2 месяцев работы в квартале, в котором руководитель учреждения приступил к работе в должности руководителя учреждения, а если этот период составляет менее 2 календарных месяцев - по истечение квартала, следующего за кварталом, в котором руководитель приступил к работе.

5.12. Персональные выплаты руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются в соответствии с приложениями № 9 и № 10 к настоящему примерному положению.

5.13. Персональные выплаты руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются на срок, не более одного года.

5.14. Выплаты по итогам работы (за полугодие) руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам осуществляются:

- с учетом условий и в размерах согласно приложению № 11 к настоящему примерному положению в пределах фондов стимулирования руководителей учреждений, за исключением предусмотренной в них части от приносящей доход деятельности;

- за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, в соответствии с пунктом 5.9 настоящего примерного положения.

5.15. Конкретный размер выплат по итогам работы (за полугодие) может устанавливаться как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютном размере.

5.16. К выплатам по итогам работы (за полугодие) не представляются руководители учреждений, их заместители и главные бухгалтера, имеющие дисциплинарные взыскания в учетном периоде, а также уволенные по основаниям, предусмотренным пунктами 5-7, 9, 11 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.17. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений устанавливаются по каждому виду выплат стимулирующего характера раздельно на основании распоряжений Администрации ЗАТО г. Зеленогорска по ходатайству МКУ «КФиС».

5.18. Распределение фондов стимулирования руководителей учреждения осуществляется ежеквартально рабочей группой по установлению выплат стимулирующего характера руководителям учреждений, созданной приказом МКУ «КФиС» (далее – рабочая группа).

Рабочая группа рассматривает аналитическую информацию о показателях деятельности учреждений, являющуюся основанием для стимулирования руководителей учреждений.

5.19. Объемы средств, направляемых учреждениями на выплаты стимулирующего характера заместителей руководителей учреждений, главных бухгалтеров, определяются в коллективных договорах, локальных нормативных актах учреждений, устанавливающих системы оплаты труда с учетом настоящего положения, и не могут превышать 90% объемов фондов стимулирования руководителей учреждений.

5.20. Заместителям руководителей учреждений и главным бухгалтерам выплаты стимулирующего характера устанавливаются на основании распорядительных актов руководителей учреждений (приказов, распоряжений) в пределах фондов оплаты труда работников учреждений.

5.21. Учреждения вправе направлять на стимулирование труда работников учреждений сложившуюся к концу отчетного периода экономию фонда стимулирования руководителей учреждений.

5.22. Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам оказывается единовременная материальная помощь в соответствии с Положением о системе оплаты труда.

5.23. Выплата материальной помощи руководителям учреждений производится на основании распоряжений Администрации ЗАТО г. Зеленогорска.

5.24. Выплата материальной помощи заместителям руководителей учреждений, главным бухгалтерам производится на основании распорядительных актов руководителей учреждений (приказов, распоряжений).

1. Определение размера средств, направляемых

на оплату труда работников учреждений

от приносящей доход деятельности

6.1. Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, и направляемых на оплату труда работников учреждений, устанавливается учреждениями самостоятельно, но не может превышать 70 процентов от общего объема средств, полученных от приносящей доход деятельности с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносов по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

На оплату труда работникам учреждений от приносящей доход деятельности не могут направляться средства, полученные:

- от сдачи в аренду закрепленного за учреждением недвижимого и особо ценного имущества;

- в качестве пожертвования или иного безвозмездного поступления.

6.2. Средства на оплату труда от приносящей доход деятельности направляются учреждениями:

- на осуществление выплат стимулирующего характера работникам учреждений;

- на оплату труда работников, с которыми для выполнения работ (оказания услуг), связанных с временным расширением объема выполняемых учреждениями работ (оказываемых учреждениями услуг), заключаются срочные трудовые договоры и оплата труда которых полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

|  |  |
| --- | --- |
|   | Приложение № 1 к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, находящихся в ведении Муниципального казенного учреждения «Комитет по делам физической культуры и спорта г. Зеленогорска» |

Минимальные размеры окладов

 (должностных окладов), ставок заработной платы

1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы должностей работников физической культуры и спорта:

1.1. Физкультурно-спортивные организации, осуществляющие обучение:

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

|  |  |
| --- | --- |
|  Квалификационные уровни  | Минимальный размер оклада  (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| 2 квалификационный уровень  | 5 253 |

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

|  |  |
| --- | --- |
|  Квалификационные уровни  | Минимальный размер оклада  (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| 1 квалификационный уровень  | 6 589 |
| 2 квалификационный уровень  | 7 879 |
| 3 квалификационный уровень  | 8 181 |

* 1. Иные учреждения:

1.2.1. ПКГ должностей работников физической культуры и спорта должностей первого уровня:

|  |  |
| --- | --- |
|  Квалификационные уровни  | Минимальный размер оклада  (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| 1. квалификационный уровень
 | 4 796 |

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

|  |  |
| --- | --- |
|  Квалификационные уровни  | Минимальный размер оклада  (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| 1 квалификационный уровень  | 6 016 |
| 2 квалификационный уровень  | 7 194 |
| 3 квалификационный уровень  | 7 469 |

2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы должностей работников образования:

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

|  |  |
| --- | --- |
|  Квалификационные уровни  | Минимальный размер оклада  (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
|  | 2 971 |

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

|  |  |
| --- | --- |
|  Квалификационные уровни  | Минимальный размер оклада  (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| 1 квалификационный уровень  | 4 370 |
| 2 квалификационный уровень  | 4 796 |

2.3. ПКГ должностей педагогических работников:

|  |  |
| --- | --- |
|  Квалификационные уровни  | Минимальный размер оклада  (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| 1 квалификационный уровень  | 5 392 |
| 2 квалификационный уровень  | 5 814 |
| 3 квалификационный уровень  | 6 272 |
| 4 квалификационный уровень | 6 729 |

3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих:

 3.1. ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»:

|  |  |
| --- | --- |
|  Квалификационные уровни  | Минимальный размер оклада  (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| 1 квалификационный уровень  | 2 971 |
| 2 квалификационный уровень  | 3 134 |

3.2. ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»:

|  |  |
| --- | --- |
|  Квалификационные уровни  | Минимальный размер оклада  (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| 1 квалификационный уровень  | 3 297 |
| 2 квалификационный уровень  | 3 623 |

3.3. ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»:

|  |  |
| --- | --- |
|  Квалификационные уровни  | Минимальный размер оклада  (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
|  1 квалификационный уровень  | 3 623 |
|  2 квалификационный уровень  | 3 981 |
|  3 квалификационный уровень  | 4 370 |
|  4 квалификационный уровень  | 5 253 |
|  5 квалификационный уровень  | 6 133 |

4. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы должностей медицинских и фармацевтических работников:

4.1. ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»:

|  |  |
| --- | --- |
|  Квалификационные уровни  | Минимальный размер оклада  (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| 3 квалификационный уровень  | 4 795 |

4.2. ПКГ «Врачи и провизоры»:

|  |  |
| --- | --- |
|  Квалификационные уровни  | Минимальный размер оклада  (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| 2 квалификационный уровень  | 6 589 |

5. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы общеотраслевых профессий рабочих:

5.1. ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»:

|  |  |
| --- | --- |
|  Квалификационные уровни  | Минимальный размер оклада  (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| 1 квалификационный уровень  | 2 552 |

5.2. ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»:

|  |  |
| --- | --- |
|  Квалификационные уровни  | Минимальный размер оклада  (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| 1 квалификационный уровень  | 2 971 |
| 2 квалификационный уровень  | 3 623 |
| 3 квалификационный уровень  | 3 981 |

6. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы должностей работников культуры, искусства и кинематографии:

6.1. ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»:

|  |  |
| --- | --- |
|  Квалификационные уровни  | Минимальный размер оклада  (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
|  | 5 253 |

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

|  |  |
| --- | --- |
| Должности, не вошедшие в профессиональные квалификационные группы | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| Водитель снегоочистительной техники (тракторист)  | 3 296 |
| Главный инженер | 7 637 |
| Специалист по охране труда  | 3 623 |
| Ведущий специалист по охране труда  | 5 253 |
| Специалист по охране труда II категории | 3 981 |
| Специалист по охране труда I категории | 4 370 |
| Специалист в сфере закупок I категории | 4 370 |
| Начальник отдела (структурного подразделения) | 7 637 |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 2 к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, находящихся в ведении Муниципального казенного учреждения «Комитет по делам физической культуры и спорта г. Зеленогорска» |

Особенности исчисления ставки заработной платы тренеров,

тренеров-преподавателей учреждений

1. Объем учебной и (или) тренерской нагрузки тренера-преподавателя и тренера определяется с учетом максимального объема тренировочной нагрузки в соответствии с этапами многолетней подготовки обучающихся, лиц, проходящих спортивную подготовку.

2. Максимальный объем тренировочной нагрузки устанавливается исходя из требований федеральных стандартов спортивной подготовки и федеральных государственных требований.

3. Предельный объем учебной и (или) тренерской нагрузки, выполняемой тренером-преподавателем, тренером в учреждении, определяется руководителем учреждения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4. Норма учебной нагрузки тренера-преподавателя в неделю составляет 18 часов в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

5. Норма тренерской нагрузки тренера в неделю составляет 24 часа в соответствии с Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2017 (протокол № 11), а также Отраслевым соглашением по организациям, подведомственным Министерству спорта Российской Федерации, между Министерством спорта Российской Федерации и общественной организацией «Общероссийский профессиональный союз работников физической культуры, спорта и туризма Российской Федерации» на 2018 - 2020 годы от 06 марта 2018 года.

6. Расчет ставки заработной платы для тренера-преподавателя, тренера производится по формуле:

СТзп = (ДО x УН / Нч x ПКкв), где:

СТзп – ставка заработной платы тренера, тренера-преподавателя;

ДО – оклад (должностной оклад);

ПКкв – повышающий коэффициент квалификации;

УН – учебная нагрузка в соответствии с тарификацией (часов в неделю);

Нч – норма часов за ставку (оклад) в неделю (для тренеров

Нч = 24; для тренеров-преподавателей Нч = 18).

|  |  |
| --- | --- |
|   | Приложение № 3 к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, находящихся в ведении Муниципального казенного учреждения «Комитет по делам физической культуры и спорта г. Зеленогорска» |

Порядок расчета выплат стимулирующего характера

с учетом применения балльной оценки

Размер выплаты стимулирующего характера осуществляется конкретному работнику учреждения в абсолютной величине и определяется по формуле:

С = С1 балла \* Бi \*Кисп. раб.вр. , где:

С – размер выплаты стимулирующего характера, осуществляемой конкретному работнику учреждения в абсолютной величине в плановом периоде;

С1 балла – стоимость 1 балла для определения размеров выплат стимулирующего характера на плановый период в абсолютной величине; рассчитывается в срок до начала планового периода и утверждается распорядительным актом (приказом, распоряжением) руководителя учреждения;

Бi  – количество баллов по результатам оценки труда i-го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям критериев оценки за отчетный период;

Кисп.раб.вр. – коэффициент использования рабочего времени i-го работника за отчетный период;

Кисп. раб.вр.= Тфакт / Т план,

где:

Тфакт – фактически отработанное количество часов (рабочих дней) по должности (профессии) i-м работником за отчетный период;

Тплан – норма часов (рабочих дней) по должности (профессии) за отчетный период;

 n

С1 балла = Qстим. / SUM Бimax ,

 i=1

где:

Qстим. - объем средств фонда оплаты труда, направляемых учреждением для осуществления выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат, работникам учреждения в плановом периоде;

Бimax - максимальное количество баллов, предусмотренное показателями критериев оценки по i-й должности (профессии) работника учреждения.

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

Qстим. = (Qзп – Qштат – Qстим. рук – Qперс - Qотп)/РК,

где:

Qзп – объем средств фонда оплаты труда учреждения, утвержденный в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на плановый период и состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, или в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями;

Qштат - объем средств фонда оплаты труда работников, состоящий из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по основной и совмещаемой должностям, выплат компенсационного характера с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, или в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями, определенный на плановый период согласно штатному расписанию учреждения;

Qстим. рук - объем средств фонда оплаты труда, предназначенный для осуществления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения (фонд стимулирования руководителя), заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, или в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями, утвержденный в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения в расчете на плановый период;

Qперс. - объем средств фонда оплаты труда, предназначенный для осуществления персональных выплат стимулирующего характера с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, или в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями на плановый период.

Qотп. – объем средств фонда оплаты труда, направляемый учреждением в резерв для оплаты отпусков по должностям, замещаемым на период отпуска, с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, или в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями на плановый период.

РК – коэффициент районного регулирования, учитывающий размер районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, или в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями;

Qотп = (Qзп х Nотп ) / (Nгод х n),

где:

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

Nгод – количество календарных дней в плановом периоде.

Порядок направления экономии от запланированного фонда оплаты труда, полученной за счет вакантных должностей (ставок), дней нетрудоспособности работников учреждений, невыполнения (недовыполнения) работниками учреждений показателей и критериев оценки за отчетный период, экономии фонда стимулирования руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера определяется учреждением в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах.

Учреждения вправе детализировать порядок определения Qстим. и С1 балла по видам выплат стимулирующего характера и категориям работников с установлением данного порядка детализации в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах.

|  |  |
| --- | --- |
|   | Приложение № 4 к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, находящихся в ведении Муниципального казенного учреждения «Комитет по делам физической культуры и спорта г. Зеленогорска» |

Виды, условия и размеры персональных выплат

работникам учреждений

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Виды и условия персональных выплат | Предельныйразмер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, в процентах |
| 1.1.1.1.2.1.3.1.4. | Надбавка за опыт работы в занимаемой должности (профессии):  |  |
| При наличии почетного звания:- начинающегося со слов «Заслуженный», за государственные награды, включая почетные звания Российской Федерации и СССР, за почетный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта»;- Заслуженный работник физической культуры и спорта Красноярского края (либо другого субъекта Российской Федерации);- за отраслевые нагрудные знаки «Отличник физической культуры и спорта», «Отличник народного просвещения».При наличии спортивного звания у тренера, тренера - преподавателя :- Мастер спорта России международного класса»;- Мастер спорта России, Гроссмейстер России.При наличии спортивного звания у спортсмена, спортсмена-инструктора- Мастер спорта России международного класса»;- Мастер спорта России, Гроссмейстер России.Классность:- первый класс;- второй класс. | 403020301550202510 |
| 2. | Выплаты за обеспечение высококачественного тренировочного процесса, напряженность и особый режим работы: |  |
| 2.1.2.2. | Тренерам, тренерам-преподавателямСтаршим инструкторам – методистам физкультурно-спортивных организаций, инструкторам-методистам физкультурно-спортивных организаций, старшим инструкторам – методистам, инструкторам-методистам  | в размерах согласно приложению № 5 к настоящему примерному положению15 |
| 3. | Надбавка молодым специалистам | 50 |
| 4. | Надбавка специалистам – наставникам | 15 |
| 5. | Надбавка старшему тренеру | 50 |
| 6. | Выплата в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, минимального размера оплаты труда  | Определяется расчетно в абсолютном размере |
| 7. | Выплата в целях обеспечения региональной выплаты | Определяется расчетно в абсолютном размере |

Примечания:

1. Персональные выплаты, устанавливаемые в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы исчисляются без учета повышающих коэффициентов, пропорционально отработанному времени.

2. Тренерам, тренерам-преподавателям исчисление надбавок по пунктам 1.1, 1.2, и 3 таблицы, производится от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом установленной нагрузки.

3. При наличии у работника учреждения нескольких почетных званий и (или) почетных знаков, размер надбавки за опыт в занимаемой должности (профессии), определяется по одному из почетных званий (почетных знаков), которому соответствует наибольший размер надбавки.

При установлении надбавки за опыт в занимаемой должности (профессии) при наличии почетного звания или почетного знака учитывается наличие почетного звания, почетного знака, связанного с исполнением профессиональной деятельности по должности и соответствующих профилю учреждения.

4. Надбавка за опыт в занимаемой должности (профессии) при наличии спортивного звания, определенная в пункте 1.2 таблицы, устанавливается для тренеров, тренеров-преподавателей, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, впервые заключивших трудовой договор с учреждением, осуществляющим деятельность в области физической культуры и спорта, и при этом не получающих персональную выплату молодым специалистам по пункту 3 таблицы. Надбавка за опыт в занимаемой должности (профессии) при наличии спортивного звания устанавливается на срок первых трех лет работы с момента заключения трудового договора.

5. Надбавка за опыт в занимаемой должности (профессии), за классность, устанавливается водителям автомобилей (за исключением водителей автомобилей, управляющих автобусами и специальными легковыми автомобилями, занятых перевозкой лиц, проходящих спортивную подготовку, (обучающихся).

6. Надбавка молодым специалистам устанавливается специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовой договор по полученной специальности с учреждением, либо продолжающим работу в учреждении по полученной специальности и производится в течение первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения.

7. Надбавка специалистам - наставникам устанавливается на срок не более одного года. Наставничество оформляется приказом учреждения в целях профессиональной адаптации молодых специалистов.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 5к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, находящихся в ведении Муниципального казенного учреждения «Комитет по делам физической культуры и спорта г. Зеленогорска» |

Размеры персональных выплат

за обеспечение высококачественного тренировочного процесса, напряженность и особый режим работы тренерам, тренерам - преподавателям

Таблица №1

Выплата за обеспечение высококачественного тренировочного процесса.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Уровень спортивных соревнований, в которых принимают участие обучающиеся, спортсмены учреждения | Занятое место | Предельный размер выплаты (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы) без учета установленной нагрузки |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| за подготовку одного высококвалифицированного обучающегося , лица, проходящего спортивную подготовку  |
| 1 | Олимпийские игры, паралимпийские игры, сурдлимпийские игры, Чемпионат мира, финал Кубка мира  | 1 | 200 |
| 2 | 190 |
| 3 | 180 |
| 4 | 170 |
| 5 | 160 |
| 6 | 150 |
| участие | 100 |
| 2 | этап Кубка мира | 1 | 160 |
| 2 | 150 |
| 3 | 140 |
| 3 | Чемпионат Европы | 1 | 140 |
| 2 | 130 |
| 3 | 120 |
| 4 | этап Кубка Европы  | 1 | 110 |
| 2 | 100 |
| 3 | 90 |
| 5 | Официальные международные спортивные соревнования с участием сборной команды России (основной состав)  | 1 | 60 |
| 2 | 50 |
| 3 | 40 |
| 6 | Первенство мира | 1 | 90 |
| 2 | 80 |
| 3 | 70 |
| 7 | Первенство Европы | 1 | 70 |
| 2 | 60 |
| 3 | 50 |
| 8 | Официальные международные спортивные соревнования с участием сборной команды России (молодёжный, юниорский, юношеский)  | 1 | 30 |
| 2 | 20 |
| 3 | 15 |
| 9 | Чемпионат России | 1 | 100 |
| 2 | 90 |
| 3 | 80 |
| 4 | 70 |
| 5 | 60 |
| 6 | 50 |
| 10 | Кубок России | 1 | 70 |
| 2 | 60 |
| 3 | 50 |
| 11 | Первенство России, Финал Спартакиады учащихся, Финал Спартакиады молодёжи | 1 | 50 |
| 2 | 40 |
| 3 | 30 |
| 12 | Официальные Всероссийские соревнования, финал всероссийского этапа Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО), всероссийский этап спартакиады допризывной молодёжи | 1 | 30 |
| 2 | 20 |
| 3 | 15 |
| 13 | Чемпионат Сибирского федерального округа, полуфинал первенства России | 1 | 20 |
| 2 | 15 |
| 3 | 10 |
| 14 | Первенство Сибирского федерального округа, зональное первенство России (межрегиональный уровень) | 1 | 9 |
| 2 | 8 |
| 3 | 7 |
| 15 | Чемпионат Красноярского края, Летние, зимние игры городов Красноярского края | 1 | 9 |
| 2 | 8 |
| 3 | 7 |
| 16 | Первенство Красноярского края, региональный этап всероссийского этапа Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО), региональный этап спартакиады допризывной молодёжи, региональный этап «Школьной спортивной лиги», Летние, зимние спартакиады среди ветеранов муниципальных образований Красноярского края | 1 | 6 |
| 2 | 5 |
| 3 | 4 |
| за подготовку команды (в командных игровых видах спорта) |
| 17 | Первенство России, Финал Спартакиады учащихся, Финал Спартакиады молодёжи | 1 | 150 |
| 2 | 140 |
| 3 | 130 |
| 18 | Официальные Всероссийские соревнования | 1 | 100 |
| 2 | 90 |
| 3 | 80 |
| 19 | Чемпионат Сибирского федерального округа, полуфинал первенства России | 1 | 100 |
| 2 | 90 |
| 3 | 80 |
| 20 | Первенство Сибирского федерального округа, зональное первенство России (межрегиональный уровень) | 1 | 80 |
| 2 | 70 |
| 3 | 60 |
| 21 | Чемпионат Красноярского края, Летние, зимние игры городов Красноярского края | 1 | 70 |
| 2 | 60 |
| 3 | 50 |
| 22 | Первенство Красноярского края, региональный этап «Школьной спортивной лиги», Летние, зимние спартакиады среди ветеранов муниципальных образований Красноярского края | 1 | 50 |
| 2 | 40 |
| 3 | 30 |

Примечание:

1. Для неолимпийских видов спорта и неолимпийских дисциплин олимпийских видов спорта размеры выплат, установленные в графе 4 таблицы № 1, устанавливаются с учетом понижающего коэффициента 0,75.
2. В случае участия лиц, проходящих спортивную подготовку (далее – спортсмены), в составе команды другого тренера (тренера – преподавателя) выплата осуществляется в соответствии с пунктами 1-16 таблицы № 1, но не более суммы, установленной за команду в пунктах 17-22 таблицы № 1 для соответствующих соревнований.
3. Выплата за обеспечение высококачественного тренировочного процесса (Ввк) рассчитывается по следующей формуле:

Ввк=(К1%+ К2% +К3% …+…Кn%)\*ДО,

где:

К1,2,3…n% – размер выплаты в процентах за каждого спортсмена, команду в соответствии с таблицей № 1 настоящего приложения;

ДО – оклад (должностной оклад), ставка заработной платы без учета нагрузки и повышающего коэффициента за наличие квалификационной категории;

1. Размер выплаты за обеспечение высококачественного тренировочного процесса устанавливается на основании протокола (выписки из протокола) спортивных соревнований в соответствии со значениями таблицы, соответствующему наивысшему результату, достигнутому обучающимся, спортсменом, командой и выплачивается в течение одного календарного года с даты показанного обучающимся, спортсменом, командой результата.

Если в период действия установленной тренеру-преподавателю, тренеру выплаты за обеспечение высококачественного тренировочного процесса обучающийся, спортсмен, команда улучшили спортивный результат, размер данной выплаты увеличивается и устанавливается новое исчисление срока ее действия.

5. Размер выплаты за обеспечение высококачественного тренировочного процесса тренеру, тренеру-преподавателю, подготовившему спортсмена - участника, спортсмена - призёра Олимпийских, Паралимпийских, Сурдлимпийских игр в составе спортивной сборной команды России, производится в течение четырёх лет с месяца, в котором достигнут указанный спортивный результат.

Таблица №2

Выплата за напряженность и особый режим работы.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Этапы подготовки | Период обучения (лет) | Предельный размер надбавки (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы) за одного спортсмена |
| Группы видов спорта |
| I | II | III | IV |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Тренерам в зависимости от этапа подготовки спортсменов по программам спортивной подготовки |
| Начальной подготовки | Первый год | 1,5 | 1,5 | 1,5 | 1,5 |
| Второй и последующие годы  | 2 | 2 | 2 | 2 |
| Тренировочный этап | Первый и второй годы | 6 | 5,4 | 4,8 | 4,2 |
| Третий и последующие годы | 10 | 9 | 8 | 7 |
| Совершенствования спортивного мастерства | Весь период | 18 | 16,2 | 14,4 | 12,6 |
| Высшего спортивногомастерства | Весь период | 36 | 32,4 | 28,8 | 25,2 |
| Тренерам – преподавателям в зависимости от этапа подготовки по общеобразовательным программам дополнительного образования и тренерам в зависимости от этапа подготовки по программам подготовки спортивного резерва |
| Этапы подготовки | Период обучения (лет) | Предельный размер надбавки (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы) за одного спортсмена |
| Группы видов спорта |
| I | II | III | IV |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Спортивно-оздоровительный | группы с нагрузкой менее 6 часов в неделю | 0,5 | 0,5 | 0,5 | 0,5 |
| группы с нагрузкой 6 и более часов в неделю | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Начальной подготовки | Первый год | 1,5 | 1,5 | 1,5 | 1,5 |
| Второй и последующие годы  | 2 | 2 | 2 | 2 |
| Тренировочный этап | Первый и второй годы  | 6 | 5,4 | 4,8 | 4,2 |
| Третий и последующие годы  | 6 | 5,4 | 4,8 | 4,2 |
| Совершенствования спортивного мастерства | Весь период | 10,8 | 9,7 | 8,6 | 7,6 |

Примечание:

1. Виды спорта распределяются по группам в следующем порядке:

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

- ко второй (II) группе относятся виды спорта, не включенные в программу Олимпийских игр, но получившие признание Международного олимпийского комитета и включенные во Всероссийский реестр видов спорта;

- к третьей (III) группе видов спорта относятся командные игровые виды спорта, включенные в программу Олимпийских игр;

- к четвертой (IV) группе видов спорта относятся все иные виды спорта, включенные во Всероссийский реестр видов спорта.

2. Исчисление выплаты за напряженность и особый режим работы (Вн) осуществляется по формуле:

Вн = ДО х (К%1 х v1 + К%1 х v2 + К%1 х vn ),

где:

ДО – оклад (должностной оклад), ставка заработной платы без учета нагрузки и повышающего коэффициента за наличие квалификационной категории;

К%1, К%2, К%n - суммарная надбавка с учетом количества спортсменов, в процентах.

К% = Сэ х Рд,

где:

Сэ - количество спортсменов на этапе подготовки;

Рд – размер надбавки в зависимости от программы обучения и этапа подготовки согласно таблицы № 2.

v1, v2, vn – коэффициенты участия тренера, тренера-преподавателя в реализации тренировочного (учебного) плана, которые определяются как соотношение установленного тренеру, тренеру - преподавателю объема работы со спортсменом на каждом этапе (периоде) подготовки к объему часов, установленному по программе на определенном этапе (периоде) подготовки.

v1, v2, vn - используется при определении выплаты в бригадном методе работы и одновременной работе двух и более работников, реализующих программу с одним и тем же контингентом занимающихся и не может быть более 1. Устанавливается с учетом конкретного объема, сложности и специфики работы, с последующим распределением фонда оплаты труда по коэффициенту участия каждого конкретного работника (норме отработанных часов).

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 6 к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, находящихся в ведении Муниципального казенного учреждения «Комитет по делам физической культуры и спорта г. Зеленогорска» |

Показатели

для отнесения учреждений к группам по оплате труда

руководителей учреждений

|  |
| --- |
|  |
|  |
|  Показатели  |  Группы по оплате труда руководителей учреждений  |
| I | II | III | IV |
| Численность работников в учреждении, чел.  | свыше 300 | 251 – 300 | 101 – 250 | до 100 |
| Численность обучающихся, лиц, проходящих спортивную подготовку, зачисленных в учреждение, чел.  | свыше 300 | 201 – 300 | 101 – 200 | до 100 |
| Наличие (отсутствие) в учреждении обособленных подразделений  | наличие в учреждении обособленных подразделений |  - |  - |  - |
| Наличие (отсутствие) в учреждении спортсооружений  | наличие в учреждении спортсо-оружений | наличие в учреждении спортсо-оружений |  - |  - |

Примечание.

Группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается при условии выполнения показателей, предусмотренных выше указанной таблицей.

В случае, когда выполняются не все показатели, предусмотренные для данной группы по оплате труда руководителей учреждений, приоритетным критерием для установления учреждению группы по оплате труда руководителей является «Численность обучающихся, лиц, проходящих спортивную подготовку, зачисленных в учреждение».

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 7 к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, находящихся в ведении Муниципального казенного учреждения «Комитет по делам физической культуры и спорта г. Зеленогорска» |

Перечень должностей, профессий

работников основного персонала для определения

размеров должностных окладов руководителям учреждений

- тренер - преподаватель;

- тренер;

- старший инструктор-методист;

- инструктор-методист;

- инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций;

- инструктор-методист по адаптивной физической культуре;

- инструктор по спорту;

- инструктор по физической культуре;

- спортсмен-инструктор;

- педагог - психолог;

- спортсмен.

|  |  |
| --- | --- |
|   | Приложение № 8 к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, находящихся в ведении Муниципального казенного учреждения «Комитет по делам физической культуры и спорта г. Зеленогорска» |

Условия и размеры осуществления выплат стимулирующего характера,

критерии оценки результативности и качества деятельности для руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование  должности  | Критерии оценки результативности и качества  деятельности  учреждений |  Условия  | Предельный  размер к должно-стному окладу |
|  наименование  | индикатор |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1. | Руководительучреждения | Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач  |
| ответственное отношение к своим обязанностям  | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний со стороны контрольно-надзорных органов, учредителя, граждан  | отсутствие случаев | 5% |
| выполнение муниципального задания  | перевыполнение качественных показателей, установленных муниципальным заданием  | свыше 100%  | 10% |
| непрерывное профессиональное развитие  | наличие выступления с докладами на совещаниях, конференциях, участие в работе курсов, семинаров, конференций  | количество мероприятий – 1  | 3% |
| количество мероприятий – более 1  | 5% |
| реализация программы деятельности (развития) учреждения  | выполнение программы деятельности (развития) учреждения  | 90 – 100%  | 10% |
| 70 – 89,9%  | 5% |
| соответствие учреждения требованиям, установленным законодательством  | отсутствие предписанийнадзорных органов  | 10% |
| устранение предписаний контрольно-надзорных органов в установленные сроки  | 5% |
| результативностьфинансово - экономической деятельности  | исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности  | 95 – 100%  | 10% |
| 86,7 – 94,9%  | 5% |
| выстраивание эффективных взаимодействий с другими учреждениями и ведомствами для достижения целей деятельностиучреждения  | наличие соглашений, договоров о совместной деятельности  | наличие  | 5% |
| результативность работы учреждения по созданию открытого информационного пространства (наличие и регулярное обновление сайта учреждения, публикации в средствах массовой информации, участие учреждения в социально-культурной жизни социума) | наличие официального сайта учреждения в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации в общем доступе пользователей | наличие  | 5% |
| обновление официального сайта учреждения | обновление официаль-ного сайта учреждения не менее 5 фактов | 10% |
| Выплата за качество выполняемых работ |
| результативностьдеятельности учреждения  | сохранность контингента лиц, проходящих спортивную подготовку (далее – спортсмены), (обучающихся)  | не менее 90%  | 20% |
| Отсутствие правонарушений, совершенных спортсменами (обучающимися)  | отсутствие случаев | 3% |
| управленческая культура  | эффективность реализуемой кадровой политики  | укомплектованность тренерскими ипедагогическими кадрами с первой и высшей квалифика-ционной категорией не менее 70%  | 10% |
| количество молодыхспециалистов основного персонала в учреждении  | за каждого молодого специалиста  | 1% |
| обеспечение функционирова-ния и развития учреждения  | участие в проектной деятельности с целью получения гранта | участие  | 5% |
| получение гранта  | 10% |
| 2. | Заместитель руководителя (за исключением заместителей руководителя по администра-тивно-хозяйственной работе, по спортивным сооружениям)  | Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач |
| ответственное отношение к своим обязанностям  | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний со стороны надзорных органов, учредителя, граждан  | отсутствие случаев | 5% |
| выполнение муниципального задания учреждением  | перевыполнение качественных показателей, установленных муниципальным заданием | свыше 100%  | 10% |
| непрерывное профессиональноеразвитие  | наличие выступлений с докладами на совещаниях, конференциях, участие в работе курсов, семинаров, конференций  | количество мероприятий - 1  | 3% |
| количество мероприятий - свыше 1  | 5% |
| реализация программы деятельности (развития) учреждения  | выполнение программы деятельности (развития) учреждения  | 90 – 100%  | 10% |
| 70 – 89,9%  | 5% |
| соответствие учреждения требованиям, установленным законодательством  | отсутствие предписаний контрольно-надзорных органов  | 10% |
| устранение предписаний контрольно-надзорных органов в установлен-ные сроки  | 5% |
| выстраивание эффективных взаимодействий с другими учреждениями и ведомствами для достижения целей деятельностиучреждения  | наличие соглашений, договоров о совместной деятельности  | наличие  | 5% |
| Выплата за качество выполняемых работ |
| результативность деятельности учреждения  | сохранность контингента спортсменов (обучающихся)  | не менее 90%  | 20% |
| отсутствие правонарушений, совершенных спортсменов (обучающихся)  | отсутствие случаев | 3% |
| управленческая культура  | эффективность реализуемой кадровой политики  | укомплекто-ванность тренерскими и педагоги-ческими кадрами с первой и высшей квалификационной категорией не менее 70%  | 10% |
|  | количество молодыхспециалистов основного персонала в учреждении  | за каждого молодого специалиста  | 1% |
| обеспечение функционирова-нияи развития учреждения  | участие в проектной деятельности с целью получения гранта  | участие  | 5% |
| получение гранта | 10% |
| включение в состав сборной команды Красноярского края, Российской Федерации спортсменов (обучающихся)  | списки, утвержден-ные министер-ством спорта Красноярского края, Российской Федерации  | 3% за 1 спортсмена (обучающегося) |
| зачисление в государственное училище олимпийского резерва  | приказ озачислении  | 2% за 1 спортсмена (обучающегося) |
| 3. | Заместитель руководителя по администра-тивно-хозяйственной работе, по спортивным сооружениям  | Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач |
| ответственное отношение к своим обязанностям  | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний со стороны надзорных органов, учредителя, граждан  | отсутствие случаев | 20% |
| реализация программы деятельности (развития) учреждения  | соответствие учреждения требованиям, установленным законодательством  | отсутствие предписаний контрольно-надзорных органов  | 10% |
| устранение предписаний контрольно-надзорных органов в установленные сроки  | 5% |
| Выплата за качество выполняемых работ |
| обеспечение функциониро-вания и развития учреждения  | создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья, участников образовательного (тренировочного) процесса, обеспечение требований охраны труда и техники безопасности  | отсутствие зафиксированных нарушений  | 20% |
|  | сохранность имущества учреждения  | 100%  | 10% |
| выполнение планов работы учреждения и отчетов в части готовности спортивного сооружения к образовательному (тренировочному) процессу, спортивным и физкультурным мероприятиям | 100%  | 10% |
| 4. | Главный бухгалтер  | Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач |
| ответственное отношение к своим обязанностям  | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний со стороны учредителя, руководителя, работников учреждения  | отсутствие случаев | 20% |
| непрерывное профессиональноеразвитие  | участие в работе курсов, семинаров,конференций, совещаний  | количество мероприятий – 1 и более  | 5% |
|  | применение в работе специализированных бухгалтерских программ, повышающих эффективность работы и сокращающих время обработки документов  | факт применения  | 20% |
| Выплата за качество выполняемых работ |
| результативностьфинансово- хозяйственной деятельности учреждения  | исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности | 86,7 – 94,9%  | 10% |
| 95 – 100%  | 20% |
| реализация программы деятельности (развития) учреждения  | отсутствие замечаний контрольно-надзорных органов, учредителя  | отсутствие предписаний надзорно-контрольных органов, учредителя  | 10% |
| устранение предписаний надзорно-контрольных органов, учредителя в установленные сроки  | 5% |
|  |  | качественный контроль над выполнением платежных обязательств учреждения по заключенным договорам | отсутствие задолженности по оплате заключенных договоров | 10% |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 9 к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, находящихся в ведении Муниципального казенного учреждения «Комитет по делам физической культуры и спорта г. Зеленогорска» |

Виды и размер персональных выплат

руководителям учреждений, их заместителям

 и главным бухгалтерам

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Виды персональных выплат | Предельный размер выплат к должностному окладу, в процентах |
| 1. | За сложность, напряженность и особый режим работы:- за обеспечение высококачественного образовательного и тренировочного процесса | в размерах и на условиях приложения № 10 |
| 2.2.1.2.2. | За опыт работы в занимаемой должности (профессии)<\*>:  | 7,510202010 |
| При наличии ученой степени:<\*\*>- кандидата наук; - доктора наук.При наличии почетного звания<\*\*>:- Заслуженный педагог Красноярского края, Народный учитель, Заслуженный учитель и Заслуженный преподаватель СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, Заслуженный работник физической культуры, Почетный работник общего образования Российской Федерации и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения;- 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;- Заслуженный работник физической культуры и спорта Красноярского края (либо другого субъекта Российской Федерации). |

<\*> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются.

<\*\*> Персональная выплата за опыт работы устанавливается при наличии ученой степени, почетного звания, связанных или необходимых для выполнения обязанностей (функций) по замещаемой должности.

Примечание. Размер персональной выплаты устанавливается и действует с момента показанного лицом, проходящим спортивную подготовку (далее – спортсмен), командой результата в течение одного календарного года на основании выписки из протокола спортивных соревнований. Если в период действия установленной выплаты спортсмен (команда) улучшил спортивный результат, размер указанной выплаты увеличивается и устанавливается новое исчисление срока ее действия.

При одновременном обучении спортсмена в училище олимпийского резерва и учреждении размер персональной выплаты устанавливается руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам в размере 50 процентов от установленного данной таблицей норматива, 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.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 10 к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, находящихся в ведении Муниципального казенного учреждения «Комитет по делам физической культуры и спорта г. Зеленогорска» |

Размер персональных выплат руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам за сложность, напряженность и особый режим работы (обеспечение высококачественного образовательного и тренировочного процесса)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Уровень спортивных соревнований, в которых принимают участие спортсмены (обучающиеся) учреждения | Занятое место  | Предельныйразмервыплаты за 1-го обучающегося, спортсмена (в процентах от должностного оклада) |
| 1 | 2 | 4 |
| 1. В личных и командных видах спортивных дисциплин
 |
| 1.1. Олимпийские игры, паралимпийские игры, сурдлимпийские игры  | 1 | 15 |
| Чемпионат мира  |
| 1.2. Олимпийские игры, паралимпийские игры, сурдлимпийские игры | 2 – 6 | 10 |
| Чемпионат мира  | 2 – 3 |
| Чемпионат Европы, Кубок мира  | 1 – 3 |
| Кубок Европы  | 1 |
| 1.3. Чемпионат мира, чемпионат Европы, Кубок мира  | 4 – 6 | 10 |
| Кубок Европы  | 2 – 3 |
| Чемпионат России  | 1 – 3 |
| Кубок России  | 1 |
| 1.4. Олимпийские игры, паралимпийские игры, сурдлимпийские игры, чемпионаты мира, чемпионат Европы, Кубок мира  | участие | 8 |
| Кубок Европы  |  4 – 6  |
| Первенство мира, Европы  |  1 – 3  |
| Официальные международные соревнования с участием сборной команды России (основной состав)  | 1 |
| 1.5. Чемпионат России  |  4 – 6  | 8 |
| Первенство России (молодежь, юниоры)  |  1 – 3  |
| Первенство России (старшие юноши)  |  1  |
| Официальные международные соревнования с участием сборной команды России (основной состав)  |  2 – 3  |
| 1.6. Финал Спартакиады молодежи |  1 – 3  | 8 |
| Финал Спартакиады учащихся, финал всероссийских соревнований среди спортивных школ  |  1  |  |
| 1.7. Первенство России (молодежь, юниоры), финал Спартакиады молодежи |  4 – 6  | 5 |
| Первенство России (старшие юноши), финалы Спартакиады учащихся, всероссийских соревнований среди спортивных школ  |  2 – 3  |
| 1.8. Первенство России (старшие юноши), финалы Спартакиады учащихся, всероссийских соревнований среди спортивных школ  |  4 – 6  | 5 |
| 1.9. Официальные всероссийские соревнования (включенные в единый календарный план) в составе сборной команды Красноярского края  |  1 – 6  | 3 |
| 1.10. Официальные межрегиональные соревнования (включенные в единый календарный план) в составе сборной команды Красноярского края | 1 – 3  | 3 |
| 1. В командных игровых видах спорта
 |
| 2.1. Олимпийские игры, паралимпийские игры, сурдлимпийские игры  | 1 | 15 |
| Чемпионат мира, Европы  |
| 2.2. Олимпийские игры, паралимпийские игры, сурдлимпийские игры | 2 - 6 | 10 |
| Чемпионат мира, Европы  | 2 - 3 |
| 2.3. Официальные международные спортивные соревнования с участием спортивной сборной команды России  | 1 - 3 | 5 |
| 2.4. За подготовку команды, занявшей: |  | 5 |
| на чемпионате России  | 1 - 3 |
| на первенстве России  | 1 - 2 |
| в финале Спартакиады молодежи, Спартакиады учащихся, всероссийских соревнований среди спортивных школ | 1 |
| 2.5. За подготовку команды, занявшей: |  | 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 |
| 2.6. Участие в составе спортивной сборной команды России в официальных международных соревнованиях: основной состав спортивной сборной России  |   | 8 |
| молодежный состав спортивной сборной России |   | 8 |
| юношеский состав спортивной сборной России |   | 5 |

Примечание. Размер персональной выплаты устанавливается и действует с момента показанного обучающимся, лицом, проходящим спортивную подготовку (далее – спортсмен), результата в течение одного календарного года на основании выписки из протокола спортивных соревнований. Если в период действия установленной выплаты обучающийся, спортсмен улучшил спортивный результат, размер указанной выплаты увеличивается и устанавливается новое исчисление срока ее действия.

При одновременном обучении обучающегося, спортсмена в училище олимпийского резерва и учреждении размер персональной выплаты устанавливается руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам в размере 50 процентов от установленного данной таблицей норматива, и действует с момента зачисления обучающегося, спортсмена в соответствующее образовательное учреждение и до отчисления или окончания им образовательного учреждения в рамках общего периода действия установленной выплаты.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 11 к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, находящихся в ведении Муниципального казенного учреждения «Комитет по делам физической культуры и спорта г. Зеленогорска» |

Условия и размеры выплат по итогам работы руководителям учреждений,

их заместителям и главным бухгалтерам

1. Физкультурно-спортивные организации, осуществляющие обучение

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование должности | Условия выплат по итогам работы | Предельный размер к должностному окладу |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Руководитель учреждения, заместители руководителя | Выплата по итогам работы в первом полугодии текущего года |
| выполнение спортсменами (обучающимися) контрольно-переводных нормативов образовательной программы по виду спорта (более 90% от общей численности спортсменов (обучающихся) | 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 образовательного (тренировочного) процесса (отсутствие обоснованных замечаний) | 15% |
| высокая результативность выполнения работ, связанных с производственной необходимостью не входящих в круг должностных обязанностей | 20% |
| своевременность и качество подготовки и сдачи отчетности, высокое качество исполнения отчетной документации курируемых работников | 15% |
| организация и подготовка учреждения летней спортивно-оздоровительной кампании (наличие документов, подтверждающих право на проведение летней-оздоровительной компании) | 20% |
| Выплата по итогам работы во втором полугодии текущего года |
| количество спортсменов (обучающихся), принявших участие в спортивных соревнованиях, включенных в календарный план официальных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий Красноярского края (более 60% от числа спортсменов (обучающихся), соответствующих возрастным требованиям указанных соревнований по виду спорта) | 10% |
| подготовка учреждения к спортивному сезону (учебному году), отопительному сезону (подписание акта готовности учреждения без замечаний) | 15% |
| проведение летней спортивно-оздоровительной кампании (100% от плана) | 10% |
| проведение мероприятий, повышающих имидж учреждения в Красноярском крае (не менее 2) | 15% |
| победа учреждения в смотрах-конкурсах различного уровня:- краевой:1 место2-3 место- всероссийский:1 место2-3 место | 15%10%40%30% |
| высокая результативность выполнения работ, связанных с производственной необходимостью не входящих в круг должностных обязанностей | 20% |
| своевременность и качество подготовки и сдачи отчетности, высокое качество исполнения отчетной документации курируемых работников | 15% |
| выполнение плана мероприятий по внедрению энергосберегающих технологий (в полном объеме) | 15% |
| 2 | Главный бухгалтер | своевременность и качество подготовки и сдачи бухгалтерской отчетности, высокое качество исполнения отчетной документации курируемых работников (отсутствие обоснованных замечаний)  | 30% |
| отсутствие нарушений в финансовой деятельности | 30% |
| оперативное и качественное исполнение и предоставление запрашиваемой у учреждения информации контролирующими органами, учредителем, гражданами (выполнение в срок без обоснованных зафиксированных замечаний) | 20% |
| высокая результативность выполнения сложных (внеочередных) работ и достижение высоких показателей | 20% |
| высокая результативность выполнения работ, связанных с производственной необходимостью не входящих в круг должностных обязанностей | 10% |
| квалификационная работа с техническим оснащением процесса работы (компьютер, копировальная техника, работа на сайтах в сети интернет и т.д.) | 10% |

1. Иные учреждения, находящиеся в ведении МКУ «КФиС»

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование должности | Условия выплат по итогам работы | Предельный размер к должностному окладу |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Руководитель учреждения, заместители руководителя | Выплата по итогам работы в первом полугодии текущего года |
| количество команд, принявших участие в спортивных соревнованиях, включенных в календарный план официальных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий Красноярского края (100% от числа занимающихся 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 физкультурно-оздоровительных и спортивных занятий (отсутствие обоснованных замечаний) | 15% |
| организация и подготовка мероприятий, связанных с проведением летней спортивно-оздоровительной кампании для детей на базе учреждения (наличие документов, подтверждающих право на проведение летней-оздоровительной компании) | 10% |
| высокая результативность выполнения работ, связанных с производственной необходимостью не входящих в круг должностных обязанностей | 20% |
| своевременность и качество подготовки и сдачи отчетности, высокое качество исполнения отчетной документации курируемых работников | 15% |
| Выплата по итогам работы во втором полугодии текущего года |
| выполнение плана мероприятий по внедрению энергосберегающих технологий (в полном объеме) | 15% |
| подготовка учреждения к спортивному сезону (учебному году), отопительному сезону (подписание акта готовности учреждения без замечаний) | 15% |
| осуществление мероприятий, связанных с проведением летней спортивно-оздоровительной кампании для детей на базе учреждения (100% от плана) | 10% |
| проведение мероприятий, повышающих имидж учреждения в Красноярском крае (не менее 2) | 15% |
| победа учреждения в смотрах-конкурсах различного уровня:- краевой:1 место2-3 место- всероссийский:1 место2-3 место | 15%10%40%30% |
| высокая результативность выполнения работ, связанных с производственной необходимостью не входящих в круг должностных обязанностей | 20% |
| своевременность и качество подготовки и сдачи отчетности, высокое качество исполнения отчетной документации курируемых работников | 15% |
| 2 | Главный бухгалтер | своевременность и качество подготовки и сдачи бухгалтерской отчетности, высокое качество исполнения отчетной документации курируемых работников (отсутствие обоснованных замечаний)  | 30% |
| отсутствие нарушений в финансовой деятельности | 30% |
| оперативное и качественное исполнение и предоставление запрашиваемой у учреждения информации контролирующими органами, учредителем, гражданами (выполнение в срок без обоснованных зафиксированных замечаний) | 20% |
| высокая результативность выполнения сложных (внеочередных) работ и достижение высоких показателей | 20% |
| высокая результативность выполнения работ, связанных с производственной необходимостью не входящих в круг должностных обязанностей | 10% |
| квалификационная работа с техническим оснащением процесса работы (компьютер, копировальная техника, работа на сайтах в сети интернет и т.д.) | 10% |