

**АДМИНИСТРАЦИЯ КАНСКОГО РАЙОНА**

**КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

21.08.2023 г. г. Канск № 486-пг

Об утверждении положения «Об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования спортивная школа «Олимпиец»

В связи со сменой наименования учреждения в соответствии с изменениями, внесенными в Федеральный закон от 30.04.2021 № 127-ФЗ (ред. от 17.02.2023) «О внесении изменений в Федеральный закон «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» и Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить постановление администрации Канского района «Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования спортивная школа «Олимпиец» согласно приложению к настоящему постановлению.
2. Признать утратившим силу постановление администрации Канского района от 11.03.2019 № 125 - пг «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения спортивная школа «Олимпиец»» (в ред. №632-ПГ от 02.10.2019 г., № 185-ПГ от 18.05.2020 г., №408-ПГ от 30.09.2020 г., № 208-Пг от 13.05.2022г.).

3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на Заместителя Главы Канского района по социальным вопросам А.Ю. Вяжевич.

4. Постановление изготовлено и подписано в 2 экземплярах.

5. Настоящее постановление вступает в силу в день, следующий за днем его опубликования в официальном печатном издании «Вести Канского района», подлежит размещению на официальном сайте муниципального образования Канский район в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и применяется к правоотношениям, возникшим с 01 сентября 2023 года.

 Глава Канского района А.А. Заруцкий

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение к постановлению администрации Канского районаот 21.08.2023 № 486-пгПриложение № 1к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования спортивная школа «Олимпиец» |

ПОЛОЖЕНИЕ

 об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования спортивная школа «Олимпиец»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования спортивная школа «Олимпиец», (далее – положение, учреждение, работники), разработан по виду экономической деятельности «Физическая культура и спорт» и устанавливает оплату труда работников учреждения.

1.2. Настоящее положение разработано на основе:

а) Трудового кодекса Российской Федерации;

б) Федерального закона от 06.10.2003 г. №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»,

в) Закона Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений»;

г) Постановления Правительства Красноярского края от 01.12.2009 № 622-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных министерству спорта и молодежной политики Красноярского края»;

д) Постановления Правительства Красноярского края от 17.09.2010 № 648-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных учреждениях, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края»;

е) Приказа Министерства спорта, туризма и молодежной политики Красноярского края от 28.06.2013 № 281п. «Об утверждении видов, условий, размера и порядка выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевых государственных бюджетных учреждений, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта, в отношении которых министерство спорта Красноярского края осуществляет функции и полномочия учредителя»;

ж) Приказа Министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 № 988 «Об утверждении видов, условий, размеров и порядка установления выплат стимулирующего характера работникам краевых государственных бюджетных и казенных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края»;

з) Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

и) Закона Красноярского края от 21.12.2010 № 11-5566 «О физической культуре и спорте в Красноярском крае»;

к) Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений);

л) Закона Красноярского края от 31.03.2011 № 12-5724 «О социальном партнерстве».

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

1.4. Оплаты труда (включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера) устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

1.5. Оплаты труда устанавливается с учетом:

а) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

б) государственных гарантий по оплате труда;

в) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

г) мнения представительного органа работников (собрания трудового коллектива, профсоюзной организации учреждения).

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

1.7. Заработная плата работников учреждения увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги.

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

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

1.10. Заработная плата работника предельными размерами
не ограничивается.

1.11. 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.

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

2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок

заработной платы работников учреждения, за исключением заместителей руководителя

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам учреждения устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему положению на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

а) от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;

б) от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

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

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

д) от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых 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.

2.2. В зависимости от наличия квалификационной категории размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы увеличиваются в следующих размерах:

при наличии высшей квалификационной категории на 10%;

при наличии первой квалификационной категории на 8,5%;

при наличии второй квалификационной категории на 7%.

3. Виды выплат компенсационного характера,

размеры и условия их осуществления

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

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

3.3. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

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

в) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

г) выплаты за работу в сельской местности устанавливаются в размере 25 процентов должностного оклада. Дополнительные письменные основания предоставления компенсационных выплат за работу в сельской местности не требуются

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4. Виды выплат стимулирующего характера работников учреждения

(за исключением заместителей руководителя и руководителя учреждения), размеры и условия их осуществления

4.1. Работникам учреждений устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

б) выплата за качество выполняемых работ;

в) персональные выплаты: за опыт работы, за сложность, за напряженность и особый режим 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, установленной муниципальными правовыми актами (далее – региональная выплата);

г) востребованность дополнительных общеразвивающих программ

д) выплаты по итогам работы за месяц, за квартал, за год.

4.2. Размер выплат стимулирующего характера 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, работникам, находящимся в непосредственном подчинении заместителя руководителя учреждения, по представлению соответствующего заместителя руководителя учреждения.

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

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

Наличие условий предоставления персональной выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), персональной выплаты в целях обеспечения региональной выплаты проверяется учреждением ежемесячно при начислении заработной платы. Дополнительные письменные основания предоставления указанных персональных выплат не требуются.

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

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

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

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

\**R.k.,*

где:

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

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

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

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

*R.k.* – районный коэффициент.

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

Пересчет  осуществляется в случаях:

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

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

Под плановым периодом в настоящем пункте понимается финансовый год, а при пересчете  – период с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором осуществлено внесение изменений в план финансово-хозяйственной деятельности бюджетного учреждения по показателю выплат «Заработная плата», до окончания финансового года.

Расчет и пересчет  осуществляется по формуле:

,

где:

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

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

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

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

 – количество месяцев в плановом периоде.

 рассчитывается по формуле:

,

где:

 – сумма средств, предусмотренных в план финансово-хозяйственной деятельности учреждения по показателю выплат «Заработная плата», состоящая из установленных работникам учреждения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

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

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

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

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

при пересчете  – за месяц, в котором осуществлено внесение изменений в план финансово-хозяйственной деятельности бюджетного учреждения по показателю выплат «Заработная плата».

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

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

в случае если пересчёт производился в связи с внесением изменений в план финансово-хозяйственной деятельности бюджетного учреждения по показателю выплат «Заработная плата» – сумма фактически начисленных выплат за сложность за месяц, в котором осуществлено внесение соответствующих изменений (месяц, в котором произведён перерасчёт );

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

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

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

при пересчете  – за месяц, предшествующий месяцу, в котором осуществлено внесение изменений в план финансово-хозяйственной деятельности бюджетного учреждения по показателю выплат «Заработная плата», а в случае если ранее пересчёт производился в связи с превышением суммы фактически начисленных выплаты за сложность в текущем месяце более чем на 15 процентов расчетной величины – то за месяц, в котором произошло такое превышение (месяц, в котором произведён перерасчёт ).

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

 рассчитывается по формуле:

,

где:

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

 – количество календарных дней в плановом периоде;

– количество штатных единиц в соответствии со штатным расписанием учреждения.

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

рассчитывается по формуле:

,

где:

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

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

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

4.3.2. Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач производится ежемесячно и выплачивается при выполнении показателей (критериев) оценки важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач согласно приложению № 2 к настоящему положению.

4.3.3. Выплата за качество выполняемых работ производится ежемесячно при условии отсутствия у работника дисциплинарного взыскания и выполнении показателей (критериев) оценки качества выполняемых работ согласно приложению № 2 к настоящему положению.

4.3.4. «Востребованность дополнительных общеобразовательных программ» рассчитывается следующим образом.

$В\_{пед}=\frac{\sum\_{i=1}^{n}\frac{О\_{факт i}}{О\_{макс i}}}{n}$, $если \frac{О\_{факт i}}{О\_{макс i}}<65\%, то \frac{О\_{факт i}}{О\_{макс i}}=0$

,где

В\_пед – востребованность программ, которые ведет педагогический работник,

О\_(факт i) – фактическое число обучающихся в i-й группе,

О\_(макс i) – максимально возможное (согласно документам Учреждения) число обучающихся в i-й группе,

n – число групп дополнительных общеобразовательных программ, которые ведет педагогический работник и в которых обучаются дети по договорам, заключенным в рамках системы персонифицированного финансирования.

Показатель определяется по состоянию на последнее число каждого календарного месяца.

Если В\_пед< 60%, то стимулирующая выплата педагогическому работнику по данному основанию не начисляется.

Если В\_пед≥ 60%, то размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц рассчитывается по формуле:

**СВ=ДО\*В\_пед**

, где

СВ – размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц,

ДО – должностной оклад (ставка) педагогического работника за соответствующий месяц.

4.3.5. 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.

Выплаты по итогам работы за месяц устанавливаются в размере до 250% от оклада (должностного оклада), по итогам работы за квартал, год предельным размером не ограничиваются и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер выплат может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

Количество баллов, учитываемых в целях осуществления выплаты по итогам работы за месяц, составляет до 400 баллов для всех работников учреждения, выполнивших задания особой важности и сложности. Баллы распределяются пропорционально между такими работниками.

4.4. Выплаты по итогам работы за год.

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

,

где:

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

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

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

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

Начисления производятся с учетом районного коэффициента и надбавкой за работу в Красноярском крае.

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

При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

- качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- качество подготовки и своевременность сдачи отчетности;

- непосредственное участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

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

4.5. Персональные выплаты.

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

4.5.2. Персональная выплата за опыт работы работникам учреждений, производится при условии наличия почетного звания или ученой степени, связанных или необходимых для исполнения профессиональной деятельности по должности служащего и соответствующих профилю учреждения.

Указанная выплата устанавливается в размерах, указанных в 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.

4.5.3. Персональная выплата за сложность производится работникам физкультуры и спорта учреждений, при условии обеспечения высококачественного тренировочного процесса, выражающегося в участии спортсменов, занимающихся в учреждении, или получении ими мест с 1 по 6 на официальных спортивных соревнованиях в составе спортивных сборных команд России, Красноярского края или Канского района (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, занимающийся в учреждении, принял участие или в котором достигнут спортивный результат.

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

4.5.4. Персональная выплата за напряженность и особый режим работы производится тренерам в зависимости от этапа подготовки, года обучения, группы вида спорта, по которому осуществляется обучение, в соответствии с приложением № 5 к настоящему положению.

Виды спорта распределяются по следующим группам:

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

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

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

4.5.5. 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.

4.5.6. Персональная выплата за сложность, напряженность и особый режим работы производится обслуживающему персоналу учреждения до 200%.

4.5.7. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", предоставляется региональная выплата.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", исчисленного пропорционально отработанному времени, установить региональную выплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Для целей настоящего пункта при расчете региональной доплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (в случае ее осуществления).

Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

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

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

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

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

4.5.11. Персональные выплаты в целях обеспечения региональной выплаты производятся работникам учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного муниципальными правовыми актами для расчета региональной выплаты (далее – размер заработной платы, установленный для расчета региональной выплаты), в размере, определяемом как разница между размером заработной платы, установленным для расчета региональной выплаты, и величиной месячной заработной платы конкретного работника учреждения при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

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

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

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

5. Материальная помощь

5.1. 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).

5.2. Размер единовременной материальной помощи по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.1 настоящего положения, составляет пять тысяч 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»).

5.3. 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.

6. Условия оплаты труда заместителей руководителя

и руководителя учреждения

6.1. Заработная плата заместителей руководителя и руководителя учреждения включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Размер должностного оклада заместителей руководителя и руководителя учреждения устанавливается трудовым договором.

6.2. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения устанавливается в соответствии с приложением №6 к настоящему положению.

6.3. Для определения размера должностного оклада руководителя учреждения устанавливается перечень должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности в соответствии с приложением № 7 к настоящему положению.

6.4. Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, в соответствии с приложением № 8 к настоящему положению.

6.5. Руководителю учреждения группа по оплате труда устанавливается локальным правовым актом учредителя, и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год или плановый период.

6.6. Размер должностного оклада определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителя учреждения в соответствии с приложением № 9 к настоящему положению.

6.7. Размер должностного оклада заместителя руководителя устанавливается руководителем учреждения на 10-30% ниже размера должностного оклада руководителя учреждения.

6.7.1.В зависимости от наличия квалификационной категории размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы увеличиваются в следующих размерах:

при наличии высшей квалификационной категории на 10%;

при наличии первой квалификационной категории на 8,5%;

при наличии второй квалификационной категории на 7%.»;

6.8. Заместителям руководителя и руководителю предоставляются выплаты компенсационного характера за работу в сельской местности устанавливаются в размере 25 процентов должностного оклада, в размерах и на условиях, предусмотренных разделом 3 настоящего положения, а также осуществляется выплата единовременной материальной помощи в размерах и на условиях, предусмотренных разделом 5 настоящего положения.

6.9. Заместителям руководителя и руководителю к должностному окладу устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

6.9.1. Выплата за важность, за качество выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач устанавливается в размерах, указанных в приложении №  10 к настоящему положению.

При назначении указанной выплаты учитываются критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений, указанные в приложении № 10 к настоящему положению.

Оценка выполнения критериев в отношении заместителя руководителя осуществляется руководителем учреждения.

Оценка выполнения критериев в отношении руководителя МБУ ДО СШ «Олимпиец» осуществляется МКУ «ОКС и ДМ». МКУ «ОКС и ДМ» направляет ходатайство на учредителя, решение учредителя об осуществлении выплат оформляется соответствующим распоряжением.

6.9.3. Персональные выплаты:

6.9.3.1. Персональная выплата за сложность производится заместителям руководителя и руководителям, при условии обеспечения высококачественного тренировочного процесса, выражающегося в участии спортсменов, занимающихся, обучающихся в учреждении, или получении ими мест с 1 по 6 на официальных спортивных соревнованиях в составе спортивных сборных команд России, Красноярского края или Канского района (далее - спортивный результат) в соответствии с приложением № 11 к настоящему положению.

Указанная выплата производится на основании выписки из протокола соответствующих спортивных соревнований в размерах, указанных в приложении № 11 к настоящему положению, в течение одного года с месяца, в котором спортсмен, занимающийся, обучающийся в учреждении принял участие в спортивно-массовых мероприятиях различного уровня, или в котором достигнут спортивный результат.

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

6.9.3.2. 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.

6.9.4. Выплаты по итогам работы за период (за квартал, полугодие, год) осуществляются с целью поощрения руководителя и заместителя руководителя за общие результаты труда по итогам работы и могут устанавливаются в абсолютной величине или в размерах и на условиях, установленных в приложении № 12 к настоящему положению.

При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:

-успешное и добросовестное исполнение заместителя руководителя своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

-качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

-качество подготовки и своевременность сдачи отчетности.

Выплаты по итогам работы производиться заместителю руководителя, руководителю до 200 %.

6.9.5. Размер выплат стимулирующего характера, для заместителя руководителя, за исключением персональных выплат за квалификационную категорию, за опыт работы, за сложность, за напряженность, за работу в сельской местности определяется руководителем учреждения

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

Выплаты стимулирующего характера, для заместителя руководителя, 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.

6.9.6. Размер выплат стимулирующего характера, для руководителя, за опыт работы, за сложность, за напряженность устанавливается учредителем.

Персональная выплата за опыт работы предоставляется при наличии заявления работника учреждения, к которому прилагаются документы, подтверждающие основание установления соответствующей персональной выплаты.

Выплаты стимулирующего характера, для руководителя, производятся по ходатайству МКУ «ОКС и ДМ» 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 учредителя об осуществлении выплат стимулирующего характера оформляется соответствующим распоряжением.

6.9.7. Выплаты стимулирующего характера, для заместителей руководителей, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы устанавливается ежеквартально, ежемесячно предоставляются по результатам оценки результативности и качества деятельности учреждения.

Выплаты стимулирующего характера, для руководителей, заместителей руководителя за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются ежеквартально по результатам оценки результативности и качества деятельности учреждения в предыдущем квартале и выплачиваются ежемесячно.

6.9.8. Абсолютный размер персональных стимулирующих выплат, для заместителей руководителя, установленных в процентном отношении к должностному окладу исчисляется от должностного оклада без учета иных повышений, доплат, надбавок, выплат.

6.9.9. Количество должностных окладов руководителю учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения определяется настоящим Положением, но не выше предельного количества должностных окладов руководителю учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, установленных приложением № 12 к настоящему положению, с учетом районного коэффициента и надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

6.10. Порядок использования средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливается настоящим положением.

6.11. Оценка выполнения показателей работы руководителя учреждения осуществляется органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, заместителя руководителя – руководителем учреждения с изданием приказа об установлении выплаты по итогам работы за соответствующий период (месяц, квартал, год).

6.12. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) определяется органом местного самоуправления, осуществляющим функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений, в размере, не превышающем размера, установленного Постановлением администрации Канского района в примерных положениях об оплате труда в кратности до 6.»

7. Заключительные положения

7.1. Заработная плата в соответствии устанавливается работнику на основании трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) при наличии действующих коллективных договоров (их изменений), локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты труда.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 1к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования спортивная школа «Олимпиец» |

**Размеры**

**окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.**

1. Профессиональные квалификационные группы (далее по тексту – ПКГ) работников учреждений МБУ ДО СШ «Олимпиец» устанавливаются на основании утвержденного: Приказа Минздравсоцразвития РФ от 27.02.2012 № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта», Приказа Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений МБУ ДО СШ «Олимпиец» устанавливаются на основании: Постановления Правительства Красноярского края от 01.12.2009 № 621-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных учреждений, подведомственных министерству спорта и молодежной политики Красноярского края», Постановления Правительства Красноярского края от 01.12.2009 N 622-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных министерству спорта и молодежной политики Красноярского края», Постановления Правительства Красноярского края от 15.12.2009 г. № 648-п «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края».

* 1. ПКГ должностей педагогических работников»:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должность | Размер оклада (должностного оклада), руб. |
| 2 квалификационный уровень  | Тренер-преподаватель, Инструктор – методист | 7926,00 |
| 3 квалификационный уровень | Старший инструктор - методист | 8683,00 |

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должность | Размер оклада (должностного оклада), руб. |
| 1 квалификационный уровень  | Инструктор по спорту | 8989,00 |
| 2 квалификационный уровень | инструктор- методист по адаптивной физической культуре, Инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций | 10749,00 |
|  |  |  |

2. Профессиональные квалификационные группы работников учреждения МБУ ДО СШ «Олимпиец» устанавливаются на основании утвержденного Приказа Минздравсоцразвития РФ от 06.08.2007 №526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

2.1. ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должность | Размер оклада (должностного оклада), руб. |
| 4 квалификационный уровень  | Фельдшер | 9397,00 |

1. Профессиональные квалификационные группы работников учреждений МБУ ДО СШ «Олимпиец» устанавливаются на основании утвержденного Приказа Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».
	1. ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должность | Размер ставки заработной платы, руб. |
| 1 квалификационный уровень  | Сторож, уборщик служебных помещений, гардеробщик, дворник | 3481,00 |

* 1. ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должность | Размер ставки заработной платы, руб. |
| 1 квалификационный уровень  | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-сантехник | 4053,00 |
| 2 квалификационный уровень | Завхоз | 4943,00 |

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |

|  |
| --- |
| Приложение № 2к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования спортивная школа «Олимпиец» |

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 |
| Старший инструктор -методист, инструктор- методист по адаптивной физической культуре,инструктор-методист. | Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач |
| Ответственное отношение к своим обязанностям | Ежемесячно | Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника | 3-5 | Журнал регистрации |
| Ведение профессиональной документации  | Ежемесячно |  Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации (планы, аналитические справки, статистический учет результатов) (календарный план спортивно-массовых мероприятий, документация по проведению соревнований);- своевременная подготовка документов, отсутствия замечаний со стороны администрации | 5-10 | Справка по итогам контроля |
| Организация и выполнение планов работы на месяц, на год, выполнение поручений руководителя | Ежемесячно | Выполнение планов на 100% | 3-5 | Индивидуальный отчет в форме служебной записки |
| Методическое сопровождение процесса разработки, апробации и внедрения инновационных программ, технологий, методов спортивной подготовки | Ежемесячно | Наличие оформленных программ, технологий, планов, методов у тренерских кадров (более 1) | 5-10 | Приказ по учреждению,Рабочая программа |
| Участие в разработке и сопровождение реализации дополнительной образовательной программы, программы спортивной подготовки | Ежемесячно | Разработанная программаВыполнение учебного плана программы, выполнение программы деятельности (100%) | 5-10 | ПрограммаСправка по итогам контроля |
| Работа по профориентации учащихся СДЮСШОР | Ежегодно | Количество поступивших в учебные заведения спортивной направленности  | 3-5 | Копия приказа о зачислении, справка с места учебы |
| Внедрение и использование в работе новых методов, технологий, оборудования или программного обеспечения | Ежеквартально | Акт о внедрении, приказ  | 3-5 | Акт о внедрении, приказ  |
| Повышение квалификации  | Ежеквартально | Количество документов, подтверждающих участие в программах, мероприятиях (семинар, конференция, курсы) | 3-5 | Удостоверение о повышение квалификации, сертификат, диплом, |
| Разработка необходимой рабочей документации (положений о конкурсах, соревнованиях, диагностического инструментария и аналитических материалов) | Ежемесячно | Методическое обеспечение тренировочного процесса | 3-5 | Утвержденный документ |
| Реализация взаимодействия:-со спортивными федерациями;- спортивными клубами;-врачебно-физкультурным диспансером;-с ФМБА-Министерством спорта-Министерство образования и проч. | Ежемесячно |  Совместная работа  | 5-10 | Соглашение, служебная записка |
| Осуществление дополнительных видов работ | Ежеквартально | Участие в отраслевых и межотраслевых методических и экспертных советах, проектных командах, аналитических и исследовательских группах | 3-5 | Приказ по учреждению |
| Выплата за качество выполняемых работ |
| Выполнение плана методической работы | Ежемесячно | Доля выполненных работ (100%) | 3-5 | Утвержденный план |
| Достижения тренерских кадров, участие в профессиональных конкурсах, и т.п. | Ежемесячно | Степень участия (Победитель, призер, участник) | 3-5 | Дипломы, грамоты |
| Участие в проектной деятельности | Ежеквартально | Участие и получение гранта | 5-10 | Диплом |
| Разработка проектов, методических материалов | Ежемесячно | Наличие собственных проектов, методических материалов | 3-5 | Выписка из протокола методического совета |
| Описание педагогического опыта  | Ежемесячно | Количество подготовленных публикаций, представленных в профессиональных средствах массовой информации | 3-5 | Публикация |
| Организация повышения профессионального мастерства тренеров | Ежемесячно |  - проведение мастер-классов для тренеров по трансляции методов, форм, технологий; - количество педагогов, имеющих индивидуальный план самообразования (30%); - методическое сопровождение аттестации (за присвоенные категории: высшей, первой); | 3-5 | План-графикУтвержденный планАттестационные листы |
| Предъявление результатов деятельности тренеров на тренерских, методических советах, семинарах | Ежемесячно | Количество выступлений  | 3-5 | Программа |
| Предъявление достижений обучающихся на соревнованиях и конкурсных мероприятиях различного уровня | Ежемесячно |  - участие в мероприятии краевого уровня (за каждого обучающегося); - степень участия в мероприятиях и конкурсах, участие в мероприятии (краевого уровня, межрегионального, федерального уровней – победитель, призер, участник) | 3-5 | ДипломыГрамоты |
| Результативность освоения содержания программы обучающимися | Ежемесячно | Средний процент освоения содержания программы обучающимися (по результатам промежуточной аттестации) – 70% и выше | 5-10 | Аналитическая справка |

|  |  |
| --- | --- |
| Тренер - преподаватель | 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 | 5-10 | Журнал регистрации |
| Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы, планы) | Ежемесячно | Полнота и соответствие нормативным документам | 5-10 | Справка по итогам контроля |
| Участие в разработке программ по видам спорта | Ежеквартально | Степень участия, факт внедрения в практику | 5-10 | Утвержденная программа |
| Обеспечение методического уровня организации тренировочного процесса спортивной подготовки | Ежеквартально |  - разработка методического комплекта, обеспечивающего реализацию программ спортивной подготовки и тренировочных мероприятий; - наличие материалов по распространению опыта: публикаций (статей), методических пособий; - наличие позитивных публикаций в СМИ, о работе или размещение материалов самого тренера на сайте. | 5-10 | Протоколы методического советаПриказы |
| Ведение профессиональной значимой деятельности | Ежемесячно |  - руководство объединениями тренеров (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями) на уровне учреждений, на краевом уровне; - Участие в работе аттестационной комиссии, экспертной комиссии, психолого-медико-педагогическом консилиуме учреждения, наставническая работа на уровне учреждений, на краевом уровне | 5-10 | ПриказыПротоколы |
| Выплата за качество выполняемых работ |
|  | Эффективность организации спортивной подготовки  | Ежемесячно | - участие воспитанников в соревнованиях различного уровня (90% контингента); - обучающиеся, выполнившие контрольно- переводные нормативы (90% контингента); - положительная динамика прироста индивидуальных показателей выполнения программных требований по уровню подготовленности занимающихся(80% контингента); - обучающиеся, получившие спортивные разряды и звания (по факту присвоения); - включение обучающихся в составы спортивных сборных команд | 5-20 | ПротоколыАналитические справкиПриказы |
| Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных со спортивной подготовкой, тренировочными мероприятиями | Ежеквартально | Разработка и реализация проектов и программ | 3-5 |  |
| Сохранность контингента  | Ежегодно | В течение учебного года На этапах спортивной подготовки | 5-20 | Аналитическая справка |
| Повышение профессионального мастерства | Ежеквартально |  - проведение мастер-классов для педагогов по трансляции методов, форм, технологий;- участие в профессиональных конкурсах (победа, призовое место, участие); - выступление на научно-практических мероприятиях - оформленное выступление в форме статьи, презентации и т.д. | 2-5 | План работыДиплом грамота |
| Высокий уровень мастерства при организации тренировочного процесса | Ежемесячно  |  - освоение информационных технологий и применение их в практике работы (использование компьютерных программ, Интернет-технологий);- освоение индивидуально-ориентированных технологий (Наличие индивидуальной программы, плана); - применение здоровье сберегающих технологий (отсутствие случаев травматизма) | 2-5 | Информационная справкаПриказАкт |
| Фельдшер | Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач |
| Участие в конференциях, семинарах, профессиональных обществ и ассоциаций | Ежемесячно | участие в качестве докладчика; - участие в качестве слушателя. | 3-5 | Договора, дипломы, сертификаты |
| Проведение санитарно-просветительной работы (лекции, беседы, выступления и публикации в СМИ) | Ежемесячно |  - выступления и (или) публикации в СМИ (1 шт.); - лекция, беседа (1 шт.); - санбюллетень (1 шт.) | 3-5 | Протоколы |
| Соблюдение правил охраны труда и противопожарной безопасности, санэпидрежима | Ежемесячно |  - правила соблюдаются полностью, нет замечаний; - однократные (1 или 2) несущественные замечания; - замечания (2-5) несущественны, но повторяются в течение периода | 3-5 | Журнал регистрации |
| Обеспечение текущего медицинского наблюдения за воспитанниками во время тренировок | Ежемесячно | Выполнение плана работы | 5-10 | План работы |
| Взаимодействие с учреждениями здравоохранения  | Ежемесячно | Проведение плановой диспансеризации и медицинских осмотров обучающихся (100%) | 5-10 | Журнал регистрации |
| Выполнение программы медико-биологического сопровождения спортсменов | Ежемесячно | Реализация мероприятий (100%) | 3-5 | По факту |
| Научно-методическое обеспечение спортивной подготовки | Ежемесячно | Разработка комплексной программы спортивной подготовки спортсменов, спортивной команды к спортивным соревнованиям по соответствующему направлению | 3-5 | ПрограммаИнформационная справка |
| Выплата за качество выполняемых работ |
| Проведение профилактических мероприятий по предупреждению заболеваний | Ежемесячно | Количество проведенных профилактических мероприятий | 5-10 | ПротоколыЖурнал регистрации |
| Освоение эффективных методов научно-методического, медико-биологического сопровождения спортивной подготовки | Ежемесячно |  - внедрение современных восстановительных методик; - внедрение современных методик функциональной диагностики | 5-10 | Информационная справка |
| Участие в проведении спортивного отбора | Ежемесячно | Внедрение современных методик  | 3-5 | Информационная справка |
| Инициатива и творческий подход к выполнению работы | Ежемесячно |  - внесение предложений по повышению качества спортивной подготовки; - предложение по эффективной организации тренировочного процесса; - проведение мероприятий с воспитанниками по профилактике травматизма и применению допинга | 5-10 | ПротоколПланПриказ |

|  |  |
| --- | --- |
| Завхоз  | Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач |
| Соблюдение требований охраны труда, пожарной безопасности, санитарно-гигиенических норм.  | Отсутствие замечаний администрации школы надзорных органов, аварии  | отсутствие замечаний  | 5-10 | По факту |
| Бесперебойное функционирование всех систем жизнедеятельности учреждения | отсутствие фиксированных случаев порчи имущества, аварийных ситуаций | отсутствие протоколов в квартал | 5-10 | Журнал учета работ |
| Обеспечение сохранности материальных ценностей | отсутствие замечаний администрации школы | отсутствие замечаний  | 5-10 | По факту |
| Осуществление работ по благоустройству, озеленению и уборке территории школы | отсутствие замечаний администрации школы | Наличие/отсутствие замечаний | 5-10 | По факту |
| Выплата за качество выполняемых работ |
| Оперативность | выполнение заданий, поручений ранее установленного срока без снижения качества | постоянно  | 5-10 | По факту |
| Осуществление дополнительных работ  | погрузочно-разгрузочные работы | по мере необходимости | 5-10 | По факту |
| Коммуникативная культура (вежливость, корректность, тактичность, скромность, точность, предупредительность) | Контроль со стороны руководителя учреждения | отсутствие обоснованных замечаний и жалоб  | 5-10 | По факту |

|  |  |
| --- | --- |
| Уборщик служебных помещений | Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач |
| Соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда | Ежемесячно  | Оценивается по отсутствию зафиксированных нарушений | 3-5 | Книга приказов |
| Уборка особо загрязненных помещений (после ремонта, отделочных или малярных работ) | Ежемесячно | Оперативность  | 3-5 | По факту выполнения |
| Содержание территории организации в соответствии с санитарными нормами | Ежемесячно | Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб | 3-5 | Журнал учета работ |
| Обеспечение сохранности хозяйственного инвентаря | Ежемесячно | Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб | 3-5 | Журнал учета работ |
| Оперативность выполнения профессиональной деятельности и разовых поручений | Ежемесячно | Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб | 3-5 | Журнал учета работ |
| Соблюдение правил внутреннего распорядка | Ежемесячно | оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб | 3-5 | 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 | 3-5 | 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 | 3-5 | Журнал учета работ |
| Своевременное и качественное предоставление наглядной информации о мероприятиях  | Ежемесячно | Оценивается по факту наличия наглядной информации | 3-5 | Подготовленный материал |
|  | Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника  | Ежемесячно | Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб | 3-5 | Журнал учета работ |
|  | Обеспечение сохранности хозяйственного инвентаря | Ежемесячно | Оценивается по отсутствию фактов утраты хозяйственного инвентаря | 3-5 |  |

|  |  |
| --- | --- |
|  Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания | Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач |
| Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника  | Ежемесячно | Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб | 3-5 | Журнал учета работ |
| Соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда | Ежемесячно | Оценивается по отсутствию зафиксированных нарушений | 3-5 | Журнал учета работ |
| Своевременное проведение диагностики электрических сетей или систем и обеспечение их безаварийной и экономичной работы | Ежемесячно | Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб | 3-5 | Журнал учета работ |
| Своевременное обслуживание в соответствии с правилами эксплуатации и текущий ремонт закрепленных за ним объектов с выполнением ремонтных и строительных работ. | Ежемесячно | Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб | 3-5 | Журнал учета работ |
| Оперативность выполнения профессиональной деятельности и разовых поручений | Ежемесячно | Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб | 3-5 | Журнал учета работ |
| Соблюдение правил внутреннего распорядка | Ежемесячно | Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб | 3-5 | Журнал учета работ |
| Обеспечение надлежащего хранения и использования материальных ценностей | Ежемесячно | Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб | 3-5 | Журнал учета работ |
| Выплата за качество выполняемых работ |
| Отсутствие претензий к качеству и срокам выполняемых работ | Ежемесячно | Отсутствие претензий | 3-5 | Журнал учета работ |
| Качественное устранение аварийных ситуаций | Ежемесячно | Оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний | 3-5 | Журнал учета работ |
| Бережное отношение к вверенному имуществу | Ежемесячно | Отсутствие замечаний | 3-5 | Журнал учета работ |
| Соблюдение морально-этических норм | Ежемесячно | Отсутствие жалоб  | 3-5 | Журнал учета работ |
| Инструктор по спорту | Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач |
| Срочные и (или) важные задания (за пределами функциональных обязанностей) | Ежемесячно | Ответственное и срочное выполнение отдельных важных поручений руководителя, заместителя руководителя | 1-10 | По факту выполнения |
| Своевременная подача информации, сдача отчетной документации о проведении спортивных соревнований, акций, мероприятий проводимых по месту жительства граждан Канского района | Ежемесячно | Наличие публикаций на сайте и в СМИ за отчетный период | 1-5 | По факту выполнения |
| Ведение профессиональной документации, разработка НПА. | Ежемесячно | Своевременность, полнота, соответствие нормативной и регламентирующей документации, отсутствие замечаний со стороны руководителя и заместителя руководителя | 1-5 | По факту выполнения |
| Выплата за качество выполняемых работ |
| Участие в работе общественных формирований (советы, оргкомитеты, экспертные группы, комиссии, жюри и т.д.) | Ежемесячно | Участие | 1-3 | По факту участия |
| Количество привлеченных граждан Канского района к выполнению нормативов комплекса ВФСК ГТО сверх нормы | Ежемесячно | Количество привлеченных участников | 1-10 | Согласно предоставленных протоколов и данных центра тестирования |
| Перевыполнение плана работы | Ежемесячно | Инициативность, выполнение большего объема работ, проведение внеплановых мероприятий | 5-10 | План работы |
| Высокое качество выполненных работ  | Ежемесячно | Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника | 5-10 | Книга приказов |
| Инструктор-методист физкультурно -спортивных организаций | Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач |
| Срочные и/или важные задания (за пределами функциональных обязанностей) | Ежемесячно | Ответственное и срочное выполнение отдельных важных поручений руководителя, заместителя руководителя | 1-10 | По факту выполнения |
| Разработка методических материалов | Ежемесячно | Количество и качество материалов, прошедших экспертизу | 1-10 |  Материалы прошедшие экспертизу |
| Повышение квалификации  | Ежемесячно | Оценивается по факту участия в семинарах, совещаниях, конференция, курсах  | 1-5 | Сертификат, удостоверение, диплом |
| Комплектование команд Канского района из числа муниципальных служащих, глав сельсоветов, спортсменов района, для участия в краевых соревнованиях муниципальных образований, эффективная организация спортивно-массовых мероприятий  | Ежемесячно | Оценивается по факту участия | 1-5 | Книга приказов, протоколы соревнований |
| Организация работы по подготовке и размещению информации о проектах и мероприятиях учреждения в интернете, в печатных средствах массовой информации | Ежемесячно | Наличие публикаций в СМИ за отчетный период | 1-5 | СМИ |
| Ведение профессиональной документации | Ежемесячно | Своевременность, полнота, соответствие нормативной и регламентирующей документации, отсутствие замечаний  | 1-5 | По факту выполнения |
| Выплата за качество выполняемых работ |
| Присвоение спортивных разрядов спортсменам Канского района | Ежемесячно | Своевременная и качественная подготовка документов для присвоения спортивных разрядов спортсменам Канского района | 1-5 | Приказы о присвоении спортивных разрядов |
| Количество привлеченных граждан Канского района к выполнению нормативов комплекса ВФСК ГТО сверх нормы | Ежемесячно | Количество привлеченных участников | 1-10 | Согласно предоставленных протоколов и данных центра тестирования |
| Перевыполнение плана работы | Ежемесячно | Инициативность, выполнение большего объема работ, проведение внеплановых мероприятий | 5-10 | План работы |
| Высокое качество выполненных работ  | Ежемесячно | Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника | 5-10 | Книга приказов |

Приложение № 3

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования спортивная школа «Олимпиец»

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

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Категория работников | Критерии оценки | Условия выплат | Количество баллов |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Завхоз | Своевременная и качественная сдача отчетов | Наличие зафиксированных данных о факте применения | 3-5 |
| Составление договоров | Наличие зафиксированных данных о факте применения | 3-5 |
| Приобретение материально-технического оснащения | Наличие зафиксированных данных о факте применения | 5-10 |
| Осуществление надзора за приборами в СШ | Наличие зафиксированных данных о факте применения | 3-5 |
| Работа с обслуживающими организациями | Наличие зафиксированных данных о факте применения | 5-10 |
| За организацию летней оздоровительной кампании,учебно-тренировочные сборы:- до 50 человек- от 51 до 100 человек- от 101 до 150 человек | Наличие зафиксированных данных о факте применения | 357 |
| Инструктор-методист, старший инструктор-методист, инструктор по спорту , инструктор- методист по адаптивной физической культуреТренер- преподаватель | За индивидуальные деловые качества при организации, проведении или участии в районных, городских, краевых акциях и мероприятиях | Наличие зафиксированных данных о факте применения | 10-20 |
| За уровень профессионального мастерства при проведении или участии в районных, городских, краевых акциях, мероприятиях | Наличие зафиксированных данных о факте применения | 3-5 |
| За успешное прохождение аттестационной процедуры тренерами и административными работниками учреждения | Наличие зафиксированных данных о факте применения | 5-20 |
| За курирование подготовки тренеров к конкурсам:-районным- городским- краевым, российским | Наличие зафиксированных данных о факте применения |  2510 |
| За работу с тренерским коллективом в период прохождения аккредитации учреждения | Наличие зафиксированных данных о факте применения | 3-5 |
| Успешное и добросовестное исполнение профессиональной деятельности | Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | 10-20 |
| Инструктор-методист, старший инструктор-методист, инструктор по спорту , инструктор- методист по адаптивной физической культуреФельдшер | Сохранность контингента | Наличие зафиксированных данных о факте применения | 5 |
| За организацию летней оздоровительной кампании (лагерь с дневным пребыванием, многодневные походы, учебно-тренировочные сборы)с группой не менее 10 человек | Наличие зафиксированных данных о факте применения | 3 |
| Победители районных, городских, краевых, федеральных конкурсов, фестивалей, спортивных мероприятий | Наличие зафиксированных данных о факте применения | 3-10 |
| Пополнение материально технической базы | Наличие зафиксированных данных о факте применения | 5-10 |
| За высокое качество работы и интенсивность труда | Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | 5-20 |
| Тренер- преподавательУборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | За мед. обеспечение спортивных мероприятий  | Наличие зафиксированных данных о факте применения | 3-5 |
| Успешное и добросовестное исполнение профессиональной деятельности | Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | 1-3 |
| Соблюдение регламентов, стандартов, технологий требований при выполнении работ, оказании услуг | Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | 1-3 |
| Подготовка и внедрение рациональных предложений по совершенствованию условий деятельности учреждения | Наличие зафиксированных данных о факте применения | 2-3 |
|  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

Приложение № 4

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования спортивная школа «Олимпиец»

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 |

<\*> 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 дополнительного образования спортивная школа «Олимпиец»

Размеры персональной выплаты за сложность,

напряженность и особый режим работы

Раздел 1. Размеры персональной выплаты за сложность <\*>

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Уровень соревнований | Спортивный результат (завоеванное место) | Абсолютный размер выплаты тренеру (за одного высококвалифицированного спортсмена), руб  | Размер выплаты, в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, для иных специалистов, служащих и рабочих (за одного высококвалифицированного спортсмена) |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| В личных и командных видах спортивных дисциплин: |
| 2 | Финал Спартакиады молодежи  | 1 - 3 | 3 067 | 8 |
| 3 | Финал Спартакиады учащихся, финал Всероссийских спортивных соревнований среди спортивных школ  | 1 |
| 4 | Первенство России (молодежь, юниоры), финал Спартакиады молодежи  | 4 - 6 | 2 453 | 5 |
| 5 | Первенство России (старшие юноши), финал Спартакиады учащихся, финал Всероссийских спортивных соревнований среди спортивных школ  | 2 - 3 |
| 6 | Первенство России (старшие юноши), финал Спартакиады учащихся, финал Всероссийских спортивных соревнований среди спортивных школ  | 4 - 6 | 2 045 | 5 |
| 7 | Официальные всероссийские спортивные соревнования, включенные в единый календарный план (в составе спортивной сборной команды Красноярского края)  | 1 - 6 |  2 045 | 3 |
| 8 | Чемпионат Красноярского края, первенство Красноярского края  | 1 - 6 | 2 045 | 3 |
| 9 | Первенство Восточной зоны Красноярского края | 1-3 | 1020 | 1,5 |
| 10 | Первенство города, района | 1-3 | 510 | 0,75 |
| В командных игровых видах спорта: |
| 11 | Финал Спартакиады молодежи, финал Спартакиады учащихся, финал Всероссийских спортивных соревнований среди спортивных школ | 1 | 3 067 | 5 |
| 12 | Чемпионат России | 4 - 6 | 3067 | 5 |
| 13 | Первенство России | 3 - 4 |
| 14 | Финал Спартакиады молодежи, финал Спартакиады учащихся, финал Всероссийских спортивных соревнований среди спортивных школ  | 2 - 3 |
| 15 | Чемпионат Красноярского края, первенство Красноярского края  | 1 - 2 |
| 16 | Первенство города, района | 1-3 | 510 | 0,75 |

<\*> При одновременном обучении спортсмена в учреждении среднего профессионального образования, осуществляющего деятельность в области физической культуры и спорта, и учреждении, осуществляющего деятельность в области физической культуры и спорта, размер выплаты делится пополам и устанавливается работникам, осуществляющим деятельность в учреждении среднего профессионального образования, осуществляющего деятельность в области физической культуры и спорта, работникам, осуществляющим деятельность в учреждении, осуществляющего деятельность в области физической культуры и спорта, 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 № 6

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования спортивная школа «Олимпиец»

Порядок

исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителям муниципальных бюджетных учреждений физкультурно-спортивной направленности Канского района

1. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников муниципальных бюджетных учреждений физкультурно-спортивной направленности Канского района основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципального бюджетного учреждения (далее - Порядок) определяет правила исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципального бюджетного учреждения (далее - учреждение).

2. Настоящий Порядок распространяется на учреждения физкультурно-спортивной направленности.

3. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

 n

 ∑ ДО i

 i=1

 ДОср  = --------,

 n

где ДОср - средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала;

ДОi - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника основного персонала, установленный в соответствии со штатным расписанием учреждения;

n - штатная численность работников основного персонала.

4. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения подлежит пересмотру в случае:

изменения утвержденной штатной численности работников основного персонала учреждения более чем на 15 процентов;

увеличения (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

Приложение № 7

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования спортивная школа «Олимпиец»

Перечень

должностей, профессий работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования спортивная школа «Олимпиец», относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности

|  |  |
| --- | --- |
| Вид экономической деятельности, тип учреждений | Должности, профессии работников  |
| По виду экономической деятельности «Физическая культура и спорт» |  |
| Муниципальное бюджетное учреждение | Инструктор по спорту, тренер-преподаватель, инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций, старший инструктор – методист, инструктор – методист, инструктор- методист по адаптивной физической культуре. |

Приложение № 8

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования спортивная школа «Олимпиец»

Показатели

для отнесения учреждений к группам по оплате труда

руководителя учреждения.

 1. Группы по оплате труда руководителя учреждения определяется на основании штатного расписания.

 2. Группа по оплате труда руководителя учреждения устанавливается органом, осуществляющим полномочия администрации Канского района в реализации и решении вопросов физической культуры и спорта, и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год или плановый период.

|  |  |
| --- | --- |
|  Показатели  |  Группы по оплате труда руководителей учреждений  |
|  I  |  II  |  III  |  IV  |
| Численность  воспитанников(спортсменов) в учреждении, 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 спортсооружений | наличие в учреждении спортсооружений |  -  |  -  |

 3. По предложению органа, осуществляющего полномочия администрации Канского района в реализации и решении вопросов физической культуры и спорта Учредитель может перевести, отнесенные к II - IV группам по оплате труда руководителя на одну группу выше при достижении высоких результатов, значительного увеличения объема и сложности по основным направлениям работы.

Приложение № 9

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования спортивная школа «Олимпиец»

Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемых при определении размера должностного оклада руководителя учреждения, с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителя учреждения

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Учреждение | Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала учреждения |
|  |  | I группа по оплате труда | II группа по оплате труда | III группа по оплате труда | IV группа по оплате труда |
|  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|  | Муниципальное бюджетное учреждение | 2,8 - 3,3 | 2,2 - 2,7 | 1,6 - 2,1 | 1,5 |

Приложение № 10

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования

спортивная школа «Олимпиец»

Критерии оценки

результативности и качества труда для определения размеров выплаты за качество выполняемых работ руководителю

| Категория работников | Критерии оценки | Периодичность оценки для ежемесячного установления выплат | Индикатор оценки | Количество процентов | Источник информации о значении (индикаторе) показателя |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|  Руководитель | Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач |
| Расширение масштаба деятельности учреждения | Ежемесячно | Организация и участие в мероприятиях различного уровня | 15-25 | По фактическому выполнению |
| Участие в краевых конкурсах  | Ежемесячно | По фактическому выполнению | 10- 20 | Оценивается по результатам |
| Выполнение плана работы учреждения | Ежемесячно | По фактическому выполнению | 5-10 | План работы |
| 3а сохранность спортсооружения и наличия современного оборудования, инвентаря  | Ежемесячно | По фактическому выполнению | 10-20 |   |
|  | Своевременное предоставление отчетности  | Ежемесячно | По фактическому выполнению | 5-10 | По фактическому выполнению |
|  |  Стабильность результатов выступления в соревнованиях  | Ежемесячно | По фактическому выполнению | 5-10 | Оценивается по результатам |
|  Образцовое состояние дел по управлению и развитию учреждения  | Ежемесячно | Отсутствие зафиксированных замечаний со стороны руководства | 5-10 | Зафиксированные нарушения |

Приложение № 11

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования

спортивная школа «Олимпиец»

Размеры и условия установления выплат по итогам работы для руководителя, заместителей руководителя <\*>

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование должности | Условия выплат по итогам работы | Размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Руководитель,заместитель руководителя | Выплата по итогам работы в первом полугодии текущего года |
| выполнение воспитанниками контрольно-переводных нормативов программы спортивной подготовки по виду спорта (более 90% от общей численности занимающихся) | 10% |
| количество воспитанников, принявших участие в спортивных соревнованиях, включенных в календарный план официальных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий Красноярского края (более 60% от числа учащихся, соответствующих возрастным требованиям указанных соревнований по виду спорта) | 10% |
| проведение мероприятий, повышающих имидж учреждения в Канском районе | 15% |
| участие учреждения в смотрах-конкурсах различного уровня:Победа на краевом: | 5% |
| 1 место2-3 местоПобеда на всероссийском:1 место2-3 место | 15%10%40%30% |
| обеспечение бесперебойной работы учреждения и создание благоприятных условий организации тренировочного процесса (отсутствие обоснованных замечаний) | 15% |
| выполнение плана мероприятий по внедрению энергосберегающих технологий (в полном объеме) | 15% |
| Выплата по итогам работы во втором полугодии текущего года |
| подготовка учреждения к спортивному сезону (подписание акта готовности учреждения без замечаний) | 15% |
| организация и проведение летней спортивно-оздоровительной кампании (охват не менее 50% воспитанников) | 10% |
| проведение мероприятий, повышающих имидж учреждения  | за каждое 5% |
| участие учреждения в смотрах-конкурсах различного уровня: краевой 1-3 местовсероссийский 1-5 место | 5%15%30% |
| обеспечение бесперебойной работы учреждения и создание благоприятных условий организации тренировочного процесса (отсутствие обоснованных замечаний) | 15% |
| выполнение плана мероприятий (в полном объеме) | 15% |

<\*> Выплаты по итогам работы для руководителя, его заместителя осуществляются два раза в год по итогам работы за полугодие.

Приложение № 12

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования спортивная школа «Олимпиец»

Предельное количество

должностных окладов руководителя учреждения,

учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Учреждение | Предельное количество должностных окладов руководителя учреждения в год |
| 1  | МБУ ДО СШ «Олимпиец» | До 20 |