**ПРОЕКТ**

****

**Администрация Боготольского района**

**Красноярского края**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

г. Боготол

«\_\_» 2023 года № –п

О внесении изменений в постановление Администрации Боготольского района от 23.10.2013 N 803-п " Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений в области физической культуры и спорта"

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Решением Боготольского районного Совета депутатов от 29.06.2011 № 13-68 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников районных муниципальных учреждений», Уставом Боготольского района

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Внести в Постановление Администрации Боготольского района от 23.10.2013 N 803-п "Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений в области физической культуры и спорта" (далее - Постановление) следующие изменения:

1.1. Наименование Постановления изложить в редакции: "Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования, реализующих дополнительные общеобразовательные программы и муниципальных автономных учреждений в области физической культуры и спорта".

1.2. Пункт 1 Постановления изложить в редакции:

"1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования, реализующих дополнительные общеобразовательные программы и муниципальных автономных учреждений в области физической культуры и спорта".

1.3. Приложения к Постановлению изложить в редакции согласно приложениям, к настоящему Постановлению.

2. Постановление подлежит опубликованию в периодическом печатном издании «Официальный вестник Боготольского района» и размещению на официальном сайте Боготольского района в сети Интернет [www.bogotol-r.ru](http://www.bogotol-r.ru).

3. Контроль над исполнением настоящего постановления возложить на Л.С. Бодрину - заместителя главы Боготольского района по финансово-экономическим вопросам.

4. Постановление вступает в силу в день, следующий за днем его официального опубликования, и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 сентября 2023.

Глава Боготольского района Н.В. Бакуневич

Приложение

к Постановлению

администрации Боготольского района

от « » 2023 N \_\_\_\_-п

**Примерное Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования, реализующих**

**дополнительные общеобразовательные программы и муниципальных автономных учреждений в области**

**физической культуры и спорта**

1.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1.Настоящее примерное Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования, реализующих дополнительные общеобразовательные программы в области физической культуры и спорта (далее - Примерное положение, учреждения), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Решением Боготольского районного Совета депутатов от 29.06.2011 №13-68 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников районных муниципальных учреждений».

1.2.Примерное положение определяет систему оплаты труда работников учреждений, включающую в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

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

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

1.5.Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.6. Абсолютный размер выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных настоящим Примерным положением, кроме районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями, исчисляется из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета иных повышений и выплат.

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

2.МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И УСЛОВИЯ, ПРИ КОТОРЫХ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЙ МОГУТ УСТАНАВЛИВАТЬСЯ ВЫШЕ МИНИМАЛЬНЫХ РАЗМЕРОВ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

2.1.[Минимальные размеры](#Par226) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений устанавливаются в соответствии с приложением N 1 к настоящему Примерному положению на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

от 05.05.2008 [N 216н](consultantplus://offline/ref=3C4CE311E196518574F5C8A641F309F69B46743EA541AC4CE64204DCC1Y1O4C) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования";

от 29.05.2008 [N 247н](consultantplus://offline/ref=3C4CE311E196518574F5C8A641F309F69240703DA24DF146EE1B08DEYCO6C) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих";

от 29.05.2008 [N 248н](consultantplus://offline/ref=3C4CE311E196518574F5C8A641F309F69D4D743CA64DF146EE1B08DEYCO6C) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих";

от 27.02.2012 [N 165н](consultantplus://offline/ref=3C4CE311E196518574F5C8A641F309F69B46763EA740AC4CE64204DCC1Y1O4C) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта".

2.2.Нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы на ставку заработной платы педагогических работников устанавливаются в соответствии с действующими нормативными правовыми актами, регламентирующими продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и порядок определения учебной нагрузки педагогических работников.

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

- при наличии высшей квалификационной категории на 10%;

- при наличии первой квалификационной категории на 8,5%;

- при наличии второй квалификационной категории на 7%;

3.ВИДЫ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА, РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ ИХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ

3.1.Виды выплат компенсационного характера:

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

выплаты за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности.

Размер и порядок установления компенсационных выплат, связанных с режимом работы и условиями труда, определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, а также настоящим Примерным положением.

3.2.Конкретный размер компенсационных выплат определяется учреждением в зависимости от продолжительности пребывания работника в неблагоприятных условиях труда в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Решение о введении конкретных компенсационных выплат принимается руководителем учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

3.3.Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или выполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, при сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

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

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

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

3.3.4.Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Размер доплаты составляет 35% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы работника. Ночным считается время с 22 часов до 06 часов.

Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.3.5.Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

- одинарную дневную ставку заработной платы [часть оклада (должностного оклада)] за день работы сверх оклада (должностного оклада), ставку заработной платы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

- двойную дневную ставку заработной платы [часть оклада (должностного оклада)] за день работы сверх оклада (должностного оклада), ставку заработной платы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.4.Выплаты работникам учреждений, расположенных в сельской местности, устанавливаются в размере 25% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы».

4.УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ

4.1.Заработная плата руководителя учреждения включает в себя должностной оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты, определяемые в соответствии с настоящим Примерным положением.

В зависимости от наличия квалификационной категории размер должностного оклада руководителя увеличивается в следующем размере:

- при наличии высшей квалификационной категории на 10%;

- при наличии первой квалификационной категории на 8,5%.

4.2.Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается администрацией Боготольского района и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы основного персонала возглавляемого им учреждения, определенному согласно приложению 6 к настоящему Положению.

4.3.Руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера в размерах и на условиях, предусмотренных разделом III настоящего Положения.

4.4.Конкретный размер стимулирующих выплат руководителям учреждений устанавливается администрацией Боготольского района.

4.5.Количество должностных окладов руководителей учреждений, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, составляет двадцать семь в год. Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по выплатам стимулирующего характера руководителям учреждений, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта, может направляться на стимулирование труда работников соответствующих учреждений.

4.6. Руководителю учреждения в пределах средств на осуществление выплат стимулирующего характера могут устанавливаются следующие выплаты:

4.6.1.Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач, согласно приложению 2 к настоящему Положению.

4.6.2.Выплата за качество выполняемых работ, согласно приложению 2 к настоящему Положению.

4.6.3.Персональные выплаты руководителям учреждений, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта:

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

- почетного звания Заслуженный 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, Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации, Заслуженный деятель физической культуры Российской Федерации - 20%;

- почетного звания Заслуженный работник физической культуры и спорта Красноярского края - 10%.

4.6.4.Премиальные выплаты по итогам работы за месяц, за год, согласно приложению 5 к настоящему Положению.

4.6.5.Персональные выплаты за сложность, напряженность и особы режим работы - до 90% от должностного оклада.

4.7.Выплата единовременной материальной помощи производится в соответствии с разделом VI настоящего Положения.

4.8 Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения ежегодно устанавливается администрацией Боготольского района в кратности от 1 до 8. *(Постановление администрации Боготольского района от 12.12.2016 № 418-п.)*

V.ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЕЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

5.1.Работникам учреждения (за исключением руководителя учреждения) могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

- выплаты за качество выполняемых работ;

- выплата по итогам работы;

- персональные выплаты: за опыт работы; за сложность, 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 [пунктом 21 статьи 4](consultantplus://offline/ref=499697B20904F22B67BB5F1170C09C04ED3C23E31C58AA8FAE66F2D77D84720CCF18EB22E2530F3555AE78X7aDD) Закона Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений" (далее - региональная выплата).

5.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на основании приказа руководителя учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника в пределах утвержденного фонда оплаты труда, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением в установленном порядке на оплату труда работников, в соответствии с коллективным договором и положением об оплате труда работников учреждения.

Критерии оценки результативности и качества труда работника не учитываются при выплате стимулирующих выплат в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае.

5.3.Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач может устанавливаться при условиях и в размерах, согласно приложению 2.1 к настоящему Примерному положению.

5.4.Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам учреждения, согласно приложению 2.1 к настоящему Примерному положению.

5.5.Персональная выплата за сложность, напряженность и особый режим работы, согласно приложению 3 к настоящему Примерному положению. Персональная выплата за сложность, напряженность и особый режим работы производится ежемесячно при условии достижения (выполнения) суммарного выражения значений показателей критерия результативности и качества труда «Обеспечение высококачественной спортивной подготовки», выражающегося в участии или получении мест с 1 по 6 на официальных спортивных соревнованиях или в официальных физкультурных мероприятиях в составе спортивных сборных команд России, Красноярского края или Боготольского района (далее – спортивный результат) лицами, проходящими на момент участия в таких спортивных соревнованиях, физкультурных мероприятиях или достижения соответствующего спортивного результата спортивную подготовку в учреждении.

Если в период, на который установлена персональная выплата за сложность, напряженность и особый режим работы, спортивный результат будет улучшен, размер указанной персональной выплаты изменяется, при этом исчисление срока ее действия осуществляется заново в соответствии с порядком, установленным настоящим пунктом»

5.6.Персональные выплаты включают в себя:

а) доплаты за почетные звания, которые устанавливаются от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы лицам, имеющим почетные звания:

- «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Заслуженный деятель физической культуры Российской Федерации» − в размере 20%;

- «Заслуженный работник физической культуры и спорта Красноярского края» − в размере 10 %.

При наличии у работника нескольких почетных званий доплата устанавливается по одному максимальному основанию;

б) ежемесячные надбавки специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовой договор с учреждением, − в размере 50% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Надбавка устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения;

в) за сложность, напряженность и особый режим работы до 250 %;

г) обеспечение заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда).

Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты груда) 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 для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае, исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени);

д) в целях обеспечения региональной выплаты, установленной пунктом 21 раздела 4 Решения районного Совета депутатов от 29.06.2011 № 13-68 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников районных муниципальных учреждений».

5.7.Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются по результатам работы за месяц, за год,согласно приложению 5.1 к настоящему Положению.

5.8.В учреждениях применяется балльная оценка при установлении выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы.

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется по формуле:



где:

С - размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения в плановом квартале;

 - стоимость 1 балла для определения размеров стимулирующих выплат на плановый квартал;

 - количество баллов по результатам оценки труда i-го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период (год, полугодие, квартал).



где:

 - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в плановом квартале;

 - плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения в расчете на квартал;

n - количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, полугодие, квартал), за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера;



где:

 - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения на плановый квартал;

 - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете учреждения (плане финансово-хозяйственной деятельности) по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм компенсационных выплат на плановый квартал), определенный согласно штатному расписанию учреждения;

 - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на плановый квартал.



где:

 - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения на месяц в плановом периоде без учета выплат по итогам работы;

 - среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения в плановом квартале согласно плану, утвержденному в учреждении;

 - количество календарных дней в плановом квартале.

VI.УСЛОВИЯ ВЫПЛАТЫ ЕДИНОВРЕМЕННОЙ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

6.1.Работникам учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда может предоставляться единовременная материальная помощь.

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

6.3.Размеры единовременной материальной помощи определяются учреждениями самостоятельно в пределах утвержденного фонда на оплату труда, но не может превышать десять тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному в п. 6.2. настоящего Положения.

6.4.Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждений производится на основании приказа руководителя учреждения по письменному заявлению работника с учетом настоящего Примерного положения.

VII.ПОРЯДОК ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ ЗА СЧЕТ СРЕДСТВ, ПОЛУЧЕННЫХ ОТ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7.1.Порядок распределения средств, полученных от оказания платных услуг и другой предпринимательской деятельности, регулируется уставом учреждения и положением о платных услугах и иной приносящей доход деятельности, согласованным с администрацией Боготольского района.

7.2.На оплату труда, стимулирование и социальную поддержку работников учреждения может быть направлено не более 50% от общего объема средств, полученных от платных услуг.

7.3.На основании устава учреждения фонд оплаты труда за счет средств от предоставления платных услуг формируется на заработную плату согласно штатному расписанию, утвержденному руководителем учреждения и согласованному с администрацией Боготольского района. Штатное расписание разрабатывается на основании настоящего Положения, квалификационных характеристик по общеотраслевым должностям руководителей, служащих, специалистов и профессий рабочих и требований квалификационных групп соответствующих отраслей, а также решения аттестационной комиссии.

Учреждение вправе определять виды и размеры надбавок стимулирующего характера, премий за счет средств, полученных от предпринимательской деятельности, в пределах средств, направленных на оплату труда.

Приложение N 1

к Примерному положению

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

1.Профессиональная квалификационная группа (далее - ПКГ) должностей руководителей структурных подразделений:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб. |
| 2 квалификационный уровень | Заведующий отделом | 8723 |

2.Профессиональная квалификационная группа (далее - ПКГ) должностей педагогических работников:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб. |
| 2 квалификационный уровень | инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций, тренер-преподаватель | 6388 |

3.ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня":

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб. |
| 1 квалификационный уровень | Горничная, дежурный, сторож, уборщик помещения | 3481 |

Приложение N 2

к Примерному положению

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их установления, критерии оценки результативности и качества деятельности в муниципальных бюджетных учреждениях, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должности | Критерии оценки результативности и качества деятельности | Условия | | | % от оклада |
| Наименование | | Индикатор |
| 1 | 2 | 3 | 4 | | 5 | 6 |
| 1. | Руководитель учреждения | Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | |
| ответственное отношение к своим обязанностям | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к руководителю со стороны контролирующих органов, учредителя, граждан | отсутствие случаев | | 20 |
| наличие публикаций в средствах массовой информации, в том числе подготовленных и представленных руководителем учреждения | количество публикаций - 1 | | 10 |
| свыше 1 | | 20 |
| сложность организации и управления учреждением | соответствие учреждения требованиям надзорных органов | отсутствие предписаний по итогам проведенной проверки | | 15 |
| устранение предписаний в установленные сроки | | 5 |
| исполнение муниципального задания | выполнение показателей, установленных муниципальным заданием | I кв -25% | | 1-15 |
| II кв – 50% | | 1-20 |
| III кв – 75% | | 1-25 |
| IV кв – 100% | | 1-30 |
| результативность финансово-экономической деятельности | Исполнение бюджета учреждения | I кв -25% | | 1-15 |
| II кв – 50% | | 1-20 |
| III кв – 75% | | 1-25 |
| IV кв – 100% | | 1-30 |
| обеспечение эффективного функционирования учреждения | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к руководителю со стороны руководителя, контролирующих органов, учредителя, граждан | отсутствие случаев | | 30 |
| непрерывное профессиональное развитие | участие в конференциях, семинарах и других информационных и образовательных мероприятиях | факт участия | | 30 |
| Выплата за качество выполняемых работ | | | | |
| результативность деятельности учреждения | сохранность контингента занимающихся | не менее 90 % | | 10 |
|  | включение в состав сборной команды Красноярского края занимающихся (с момента официального подтверждения результата, но не более чем в течение 6 месяцев с указанного момента либо до момента исключения) | включение в состав одного занимающегося | | 10 |
|  |  | Участие в спортивных соревнованиях, включенных в календарный план официальных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий Красноярского края и Боготольского района | Участие обучающихся, соответствующих возрастным требованиям указанных соревнований по виду спорта | Участие в спортивных соревнования, включенных в календарный план официальных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий Красноярского края и Боготольского района  (за каждое мероприятие) | | 10 |
| Количество занятых призовых мест  (за каждое призовое место) | | 30 |

Приложение N 2.1

к Примерному положению

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их установления, критерии оценки результативности и качества деятельности в муниципальных автономных учреждениях, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должности | Критерии оценки результативности и качества деятельности | Условия | | | % от оклада |
| Наименование | | Индикатор |
| 1 | 2 | 3 | 4 | | 5 | 6 |
| 1. | Руководитель учреждения | Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | |
| ответственное отношение к своим обязанностям | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к руководителю со стороны контролирующих органов, учредителя, граждан | отсутствие случаев | | 20 |
| наличие публикаций в средствах массовой информации, в том числе подготовленных и представленных руководителем учреждения | количество публикаций - 1 | | 10 |
| свыше 1 | | 20 |
| сложность организации и управления учреждением | соответствие учреждения требованиям надзорных органов | отсутствие предписаний по итогам проведенной проверки | | 15 |
| устранение предписаний в установленные сроки | | 5 |
| исполнение муниципального задания | перевыполнение показателей, установленных муниципальным заданием | I кв -25% | | 1-15 |
| II кв – 50% | | 1-20 |
| III кв – 75% | | 1-25 |
| IV кв – 100% | | 1-30 |
| результативность финансово-экономической деятельности | Исполнение бюджета учреждения | I кв -25% | | 1-15 |
| II кв – 50% | | 1-20 |
| III кв – 75% | | 1-25 |
| IV кв – 100% | | 1-30 |
| Выплата за качество выполняемых работ | | | | |
| обеспечение эффективного функционирования учреждения | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к руководителю со стороны руководителя, контролирующих органов, учредителя, граждан | отсутствие случаев | | 30 |
| непрерывное профессиональное развитие | участие в конференциях, семинарах и других информационных и образовательных мероприятиях | факт участия | | 30 |
|  |  | Участие в спортивных соревнованиях, включенных в календарный план официальных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий Красноярского края и Боготольского района | Участие обучающихся, соответствующих возрастным требованиям указанных соревнований по виду спорта | Участие в спортивных соревнования, включенных в календарный план официальных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий Красноярского края и Боготольского района  (за каждое мероприятие) | | 10 |

Приложение N 2.2

к Примерному положению

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должности | Критерии оценки результативности и качества деятельности | Условия | | | | | Баллы |
| Наименование | Индикатор | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | | 6 |
| 1. | Инструктор-методист | Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | | |
| ответственное отношение к своим обязанностям | выполнение утвержденного индивидуального плана подготовки | | выполнение на 100% по результатам работы за месяц | | | 5-15 |
| выполнение обязанностей, установленных трудовым договором | | выполнение на 100% по результатам работы за месяц | | | 5-15 |
| отсутствие нарушений или проступков со стороны работника | | отсутствие нарушений или проступков, зафиксированных приказом руководителя учреждения | | | 3-5 |
| Выплата за качество выполняемых работ | | | | | | |
| результативность деятельности учреждения | участие в подготовке и проведении спортивно-массовых мероприятий в учреждении (подтверждение участия приказом руководителя) | | | | участие в подготовке и проведении одного спортивно-массового мероприятия | 5-20 |
| включение в состав сборной команды Красноярского края занимающихся (с момента официального подтверждения результата, но не более чем в течение 6 месяцев с указанного момента либо до момента исключения) | | | | включение в состав одного занимающегося | 5-25 |
| сохранность контингента занимающихся по виду спорта | | | | не менее 90 % | 5-15 |
| динамика прироста индивидуальных показателей спортсмена | | | | не менее 80% | 5-10 |
| выполнение занимающимися спортивных разрядов | | | | не менее 60% | 5-10 |
| стабильность состава занимающихся, регулярность посещения занятий | | | | не менее 80% | 5-10 |
| положительная динамика у лиц, проходящих спортивную подготовку в учреждении | | | | не менее 80% | 15-20 |
| передача спортсменов в УОР | | | | за каждого спортсмена | 20 |
| включение спортсменов в список кандидатов спортивной сборной команды Российской Федерации | | | | за каждого спортсмена | 50 |
|  |  |  |  | | | |  |  |
| 3. | Младший обслуживающий и технический вспомогательный персонал | Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | | |
| ответственное отношение к своим обязанностям | выполнение обязанностей, установленных трудовым договором | | | | выполнение на 100% по результатам работы за месяц | 3-5 |
|  | отсутствие нарушений или проступков со стороны работника | | | | отсутствие нарушений или проступков, зафиксированных приказом руководителя учреждения | 3-8 |
| Выплата за качество выполняемых работ | | | | | | |
| результативность деятельности | эффективное и рациональное использование материалов и оборудования | | | | использование в сравнении с нормами, нормативами и т.п. | 3-10 |
| отсутствие нарушений или проступков со стороны работника | | | | отсутствие нарушений или проступков | 3-10 |
| 4. | Тренер-преподаватель | Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | | |
| ответственное отношение к своим обязанностям | отсутствие обоснованных обращений занимающихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций, а также замечаний к деятельности сотрудника | | | | выполнение на 100% по результатам работы за месяц | 50 |
| ведение документации (тематическое планирование, рабочие программы, планы) | | | | полнота и соответствие требованиям, 100 % | 5-20 |
| выполнение обязанностей, установленных трудовым договором | | | | выполнение на 100% по результатам работы за месяц | 20 |
| Выплата за качество выполняемых работ | | | | | | |
| результативность деятельности учреждения | сохранность контингента обучающихся по виду спорта | | | 80-90% | | 80 |
| свыше 90 % | | 100 |
| эффективность организации спортивной подготовки | | | обучающиеся, выполнившие контрольно-переводные нормативы,  90-100 % контингента | |  |
| положительная динамика прироста индивидуальных показателей выполнения программных требований по уровню подготовленности обучающихся  80-90 % контингента  90-100% | | 25  40 |
| высокий уровень тренерского мастерства при организации учебно-тренировочного процесса | | | освоение индивидуально ориентированных технологий, наличие индивидуальной программы, плана | | 15 |
| применение здоровьесберегающих технологий, отсутствие случаев травматизма | | 15 |

Приложение N 3

к Примерному положению

Показатели

критерия оценки результативности и качества труда «Обеспечение высококачественной спортивной подготовки», размеры персональной выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы

1.Показатели критерия оценки результативности и качества труда «Обеспечение высококачественной спортивной подготовки» <\*>:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование показателя (тип (ранг) и территориальный уровень спортивного соревнования, физкультурного мероприятия) | Значение показателя (участие/спортивный результат (занятое место)) | Выражение значений показателей в целях расчёта размера персональной выплаты |
| 1 | 2 | 3 |
| Официальные всероссийские спортивные соревнования (в составе спортивных сборных команд Красноярского края по видам спорта) | 1 | 10 |
| 2 | 8 |
| 3 | 7 |
| участие | 5 |
| Официальные спортивные соревнования Красноярского края | 1 | 6 |
| 2 | 5 |
| 3 | 4 |
| Районные и межмуниципальные официальные спортивные соревнования | 1 | 4 |
| 2 | 2 |
| 3 | 1 |

<\*> Значения показателей в отношении каждого лица, проходящего спортивную подготовку, не суммируются, при этом учитывается значения показателя, имеющее наибольшее выражение.

2.Размеры персональной выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы:

|  |  |
| --- | --- |
| Сумма выражений значений показателей в целях расчёта размера персональной выплаты | Размер персональной выплаты (в % от оклада (должностного оклада)) |
| от 4 до 10 | 20 |
| от 11 до 15 | 40 |
| от 16 до 19 | 60 |
| 20 и более | 100 |

Приложение N 4

к Примерному положению

Перечень

должностей работников, относимых к основному персоналу, для расчета средней заработной платы и определения размеров должностных окладов руководителей учреждений

|  |  |
| --- | --- |
| Тип учреждения | Должности, профессии работников учреждений |
| Учреждения в сфере физической культуры и спорта | Инструктор-методист, тренер-преподаватель |

Приложение N 5

к Примерному положению

Размер и условия установления выплат по итогам работы (для руководителя)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Условия выплат по итогам работы | % от оклада |
| 1 | количество занимающихся, принявших участие в спортивных соревнованиях включенных в календарный план официальных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий Красноярского края (более 10% от числа занимающихся) | 15 |
| 2 | обеспечение бесперебойной работы учреждения и создание благоприятных условий организации тренировочного процесса (отсутствие обоснованных замечаний) | 10 |
| 3 | Выполнение плана спортивно-массовых мероприятий учреждения (95-100%) | 8 |
| 4 | организация и проведение летней оздоровительной кампании (не менее 6о детей и подростков) | 5 |

Приложение N 5.1

к Примерному положению

Размер и условия установления выплат по итогам работы (для основного персонала)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Условия выплат по итогам работы | Баллы |
| 1 | количество занимающихся, принявших участие в спортивных соревнованиях включенных в календарный план официальных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий Красноярского края (более 10% от числа занимающихся) | 8-10 |
| 2 | обеспечение бесперебойной работы учреждения и создание благоприятных условий организации тренировочного процесса (отсутствие обоснованных замечаний) | 8-10 |
| 3 | Выполнение плана спортивно-массовых мероприятий учреждения (95-100%) | 10-15 |
| 4 | организация и проведение летней оздоровительной кампании (не менее 6о детей и подростков) | 10-15 |

Приложение N 6

к Примерному положению

ПОРЯДОК

ИСЧИСЛЕНИЯ СРЕДНЕГО РАЗМЕРА ОКЛАДА (ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА), СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ОСНОВНОГО ПЕРСОНАЛА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

1.Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя районного 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 районного муниципального учреждения (далее - учреждение).

2.Настоящий Порядок распространяется на:

учреждения в области физической культуры и спорта, подведомственные администрации Боготольского района

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

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.