



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ЕНИСЕЙСКА  
Красноярского края

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

«22» 05 2023г.

г. Енисейск

№ 192 -п

Об утверждении Положения об оплате труда работников МБУ ДО «Спортивная школа» г.Енисейска имени Г.П.Федотова

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, решением Енисейского городского Совета депутатов от 29.09.2021 №12-95 «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Енисейска», постановлением администрации города Енисейска от 02.03.2023 №60-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений, подведомственных администрации г. Енисейска и ее структурных подразделений по должностям, не отнесенным к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы», руководствуясь ст. 8,37,39,44,46 Устава города, ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа» г.Енисейска имени Г.П.Федотова, согласно приложению №1 к настоящему постановлению.

2. Признать утратившим силу постановления администрации:

- Постановление администрации города Енисейска от 13.08.2019г. № 148-п «Об утверждении положения об оплате труда Работников МБУ «Спортивная школа» г.Енисейска имени Г.П.Федотова;

- Постановление администрации города Енисейска от 17.10.2019г. № 208-п «О внесении изменений в Постановление администрации города Енисейска от 13.08.2019г. «Об утверждении положения об оплате труда Работников МБУ «Спортивная школа» г.Енисейска имени Г.П.Федотова;

- Постановление администрации города Енисейска от 25.05.2020г. № 137-п «О внесении изменений в Постановление администрации города Енисейска от 13.08.2019г. «Об утверждении положения об оплате труда Работников МБУ «Спортивная школа» г.Енисейска имени Г.П.Федотова;

- Постановление администрации города Енисейска от 28.10.2020г. № 245-п «О внесении изменений в Постановление администрации города Енисейска от 13.08.2019г. «Об утверждении положения об оплате труда Работников МБУ «Спортивная школа» г.Енисейска имени Г.П.Федотова;

- Постановление администрации города Енисейска от 30.12.2021г. № 355-п «О внесении изменений в Постановление администрации города Енисейска от 13.08.2019г. «Об утверждении положения об оплате труда Работников МБУ «Спортивная школа» г.Енисейска имени Г.П.Федотова;

- Постановление администрации города Енисейска от 20.05.2022г. № 185-п «О внесении изменений в Постановление администрации города Енисейска от 13.08.2019г. «Об утверждении положения об оплате труда Работников МБУ «Спортивная школа» г.Енисейска имени Г.П.Федотова;

- Постановление администрации города Енисейска от 26.05.2022г. № 196-п «О внесении изменений в Постановление администрации города Енисейска от 13.08.2019г. «Об утверждении положения об оплате труда Работников МБУ «Спортивная школа» г.Енисейска имени Г.П.Федотова.

3. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

4. Настоящее постановление вступает в силу со дня его опубликования в печатном средстве массовой информации «Информационный бюллетень города Енисейска Красноярского края» и подлежит размещению на официальном интернет - портале органов местного самоуправления города Енисейска [www.eniseysk.com](http://www.eniseysk.com) и применяется с 01 мая 2023г.

Глава города



В.В.Никольский

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников**  
**муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования**  
**«Спортивная школа» г. Енисейска имени Г.П. Федотова**

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1 Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа» г. Енисейска имени Г.П. Федотова (далее - Положение) разработано в соответствии со ст.135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, на основании решения Енисейского городского Совета Депутатов от 29.09.2021 № 12-95 «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Енисейска», Постановления администрации города Енисейска от 02.03.2023г. № 60-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений, подведомственных администрации г. Енисейска и её структурных подразделений по должностям, не отнесенным к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы» и регулирует порядок оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа» г. Енисейска имени Г.П. Федорова.

1.2. Положение предусматривает систему оплаты труда работников на основе окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), с учетом требований к уровню квалификации, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, должности которых не предусмотрены профессиональными квалификационными группами с применением выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Наименование профессий, должностей работников и квалификационные требования к ним определяются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, утверждаемых в порядке, установленном действующим законодательством РФ.

1.4. Положение регулирует:

- минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, а также условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

- виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера;

- виды, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников.

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

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

## **II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

2.1 Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются директором учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов).

2.2. Размеры коэффициентов к окладам устанавливаются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

2.3. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, а так же оплата труда за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении должностей, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.4. В локальных нормативных актах размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ) и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее – минимальные размеры окладов, ставок).

2.5. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений 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:

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

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

- № 248н от 29.05.2008 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

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

### **III ВИДЫ, РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

3.1. Работникам, в пределах утвержденного фонда оплаты труда, устанавливаются и ежемесячно выплачиваются следующие выплаты компенсационного характера (далее – выплаты):

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах, не образуют новый оклад (должностной оклад), и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, установленных к окладу (должностному окладу).

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), предусматривают:

- доплату за совмещение профессий (должностей);

- доплату за расширение зон обслуживания;

- доплату за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;

- доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- доплату за сверхурочную работу;

3.3.1. Размер доплат, указанных в абзацах 2,3 пункта 3.3 Положения, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.2. Работнику, привлекаемому к работе в выходные, праздничные и нерабочие праздничные дни, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.3. Работнику, привлекаемому к сверхурочной работе, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы, выплат за работу в выходной или нерабочий праздничный день, устанавливаются локальными нормативными актами учреждения, с которым работник состоит в трудовых правоотношениях (далее – локальные нормативные акты).

3.4. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, Решениями Енисейского городского Совета депутатов к заработной плате работников устанавливается районный коэффициент и 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.

#### **IV ВИДЫ, УСЛОВИЯ, РАЗМЕР И ПОРЯДОК ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, В ТОМ ЧИСЛЕ КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА РАБОТНИКОВ.**

4.1. В целях стимулирования повышения качества и результативности своей профессиональной деятельности работникам в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера (далее – выплаты):

- персональные выплаты;
- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты по итогам работы (за квартал, год);
- выплаты на увеличение оплаты труда (дотация из краевого бюджета).

4.2. Персональные выплаты устанавливаются:

- при наличии квалификационной категории;
- за опыт работы при наличии ученой степени, почетного звания, знака отличия, спортивного звания;
- за стаж работы;
- за сложность;
- за напряженность и особый режим работы;
- молодым специалистам

Размер персональных выплат: за квалификационную категорию, опыт работы, за стаж работы, сложность, напряженность и особый режим работы, молодым специалистам в целях повышения уровня оплаты труда, установленных в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника учреждения, исчисляется из оклада (должностного оклада) работника учреждения с учетом тренерской нагрузки и без учета иных повышений, доплат, надбавок, выплат и выплачивается пропорционально отработанному времени

4.3. Персональная выплата за наличие квалификационной категории устанавливается работникам учреждения в следующих размерах от оклада (должностного оклада):

- при наличии высшей квалификационной категории - 10%;
- при наличии первой квалификационной категории - 8,5%;
- при наличии второй квалификационной категории - 7%.

Персональная выплата за наличие квалификационной категории устанавливается работнику учреждения ежемесячно в зависимости от

квалификационной категории, присвоенной ему в соответствии с положением об аттестации работников, утвержденным приказом директора учреждения.

При заключении трудового договора персональная выплата за квалификационную категорию устанавливается со дня принятия решения о приеме на работу. Персональная выплата за квалификационную категорию работнику учреждения устанавливается (повышается) со дня присвоения или подтверждения квалификационной категории, на что должно указываться в решении об установлении указанной персональной выплаты.

Решение об установлении (предоставлении) персональной выплаты за квалификационную категорию работнику принимается в течение 5 рабочих дней со дня получения учреждением аттестационного листа работника и выписки из приказа, которым утверждено решение аттестационной комиссии о результатах аттестации работников, содержащее решение о присвоении или подтверждении квалификационной категории конкретного работника.

4.4. Работникам учреждения устанавливается персональная выплата за опыт работы при наличии почетного звания, или ученой степени, знака отличия, спортивного звания, связанных или необходимых для выполнения обязанностей (функций) по замещаемой должности, в следующих размерах от оклада (должностного оклада) при наличии:

а) почетного звания, знака отличия:

- заслуженный работник физической культуры 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 работник физической культуры и спорта Красноярского края - 10%;
- отличник физической культуры - 10%;

б) ученой степени:

- доктора наук - 20%;
- кандидата наук - 10%;

в) спортивного звания:

- мастер спорта СССР международного класса, мастер спорта России международного класса - 50%;
- мастер спорта России, мастер спорта СССР, гроссмейстер по шахматам (шашкам) - 40%.
- кандидат в мастера спорта, первый спортивный разряд, второй спортивный разряд – 20%

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

Решение об установлении данной персональной выплаты принимается в течение 5 рабочих дней со дня получения заявления работника учреждения о предоставлении указанной персональной выплаты, к которому прикладывается документ о присвоении соответствующего почетного звания или ученой степени.

4.5. Персональная выплата за стаж работы производится работникам, относящимся к основному персоналу, на основании приказа директора учреждения в зависимости от количества лет, проработанных в физкультурно – спортивных организациях и (или) образовательных организациях, осуществляющих свою деятельность в области физической культуры и спорта.

При определении стажа учитываются записи в трудовой книжке, а также в иных документах, удостоверяющих наличие стажа работы:

	Стаж работы	Размер выплат в % к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	от 3 до 5 лет	1-5
2	от 5 до 10 лет	5-10
3	от 10 до 15 лет	10-15
4	от 15 до 20 лет	15-20
5	Свыше 20 лет	20-25

4.6. Персональная выплата за сложность производится тренерам - преподавателям учреждения при условии обеспечения высококачественного учебно-тренировочного процесса, выражающегося в участии спортсменов в спортивных соревнованиях и (или) получении ими мест в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению.

Указанная выплата производится на основании выписки из протокола соответствующих спортивных соревнований в абсолютных размерах для тренера-преподавателя и в процентах от оклада, ставки заработной платы для директора, заместителя директора по спортивной работе, инструктора-методиста, указанных *в приложении № 4* к настоящему Положению, ежемесячно в течение одного года с месяца, в котором спортсмен, проходящий спортивную подготовку в учреждении, принял участие в спортивных соревнованиях и (или) в котором достигнут спортивный результат.

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

4.6.1. Персональные выплаты с учетом сложности работы работникам учреждения устанавливаются:

№ п/п	Наименование должности	Размер выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	Инструктор – методист	до 60%
2	Старший тренер - преподаватель	до 30%
3	Медицинский работник	до 30%

4.7. Персональная выплата за напряженность и особый режим работы производится ежемесячно:



- инструктору-методисту (включая старшего) – в размере 15 процентов оклада (должностного оклада);

4.8. Персональные выплаты специалистам учреждений при наличии статуса молодого специалиста, впервые окончившего высшее или среднее учебное заведение и заключившего (в течение трех лет после окончания высшего или специального учебного заведения) трудовой договор с учреждением по полученной специальности, в размере 50% оклада (ставки), на срок первых трех лет работы с момента окончания высшего учебного заведения или специального учебного заведения.

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

4.10. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, предоставляется региональная выплата.

Для целей расчета региональной выплаты применяются размеры заработной платы в соответствии с Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений».

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, 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 настоящим пунктом, исчисленного пропорционально

отработанному времени, установить региональную выплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

При расчете региональной выплаты 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.

4.11. Выплаты стимулирующего характера за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы с применением балльной системы оценки труда работников в соответствии с *приложением № 2* к настоящему Положению.

4.11.1. Выплаты стимулирующего характера с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника выплачиваются ежемесячно по итогам работы за месяц на основании решения (протокола) комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам учреждения и утверждается приказом директора учреждения.

Общий абсолютный размер выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ, осуществляемых конкретному работнику учреждения (далее – «балльные» выплаты), определяется по формуле:

$$C_i = C_1 \text{ балла} * B_i * K \text{ исп. Раб. Врем.},$$

где:  $C_i$  – общий абсолютный размер «балльных» выплат, осуществляемых  $i$ -му работнику 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);

$C_1$  балла – стоимость 1 балла для определения размера «балльных» выплат (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в

иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

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

К исп. Раб. Врем. – коэффициент использования рабочего времени работника за отчетный период;

К исп. Раб. Врем. = Т факт./Т план. Где:

Т факт. – фактически отработанное количество часов (рабочих дней) по должности за отчетный период;

Т план. – норма рабочего времени по производственному календарю на текущий год за отчетный период;

С1 балла – рассчитывается на плановый период в срок до 31 декабря года, предшествующего плановому периоду, и утверждается приказом руководителя учреждения.

Пересчет С1 балла осуществляется в случае внесения изменений в план финансово-хозяйственной деятельности учреждения, бюджетную смету учреждения по показателю выплат «Заработная плата» до окончания месяца, в котором внесены такие изменения, индексации заработной платы работников в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами или иными нормативными правовыми актами Красноярского края.

Под плановым периодом в настоящем пункте понимается финансовый год, а при пересчете С1 балла – период с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором осуществлено внесение изменений в план финансово-хозяйственной деятельности учреждения, бюджетную смету учреждения по показателю выплат «Заработная плата», до окончания финансового года. Расчет и пересчет С1 балла осуществляется по формуле:

$$C1 \text{ балла} = (Q_{\text{стим}} - Q_{\text{стим рук, замрук}}) / \sum_{i=1}^n B_{i\text{max}},$$

где:

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

$Q_{\text{стим рук, замрук}}$  – сумма средств, предназначенных для осуществления выплат стимулирующего характера директору 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);

$B_{i\text{max}}$  – максимально возможное количество баллов за плановый период по результатам оценки  $i$ -го работника учреждения, рассчитанное в соответствии с

настоящим положением. Расчет максимально возможного количества баллов  $i$ -го работника учреждения за плановый период в части стимулирующих выплат, за исключением персональных, осуществляется по фактическому количеству баллов  $i$ -го работника учреждения в части указанной выплаты: при расчете  $C1$  балла – за декабрь года, в котором осуществляется расчет;

при пересчете  $C1$  балла – за месяц, в котором осуществлено внесение изменений в план финансово-хозяйственной деятельности учреждения, бюджетную смету учреждения по показателю выплат «Заработная плата»;

$n$  – количество штатных единиц в соответствии со штатным расписанием учреждения, за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения.  $Q_{\text{стим}}$  рассчитывается по формуле:

$Q_{\text{стим}} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{штат}} - Q_{\text{перс}}$ , где:

$Q_{\text{зп}}$  – сумма средств, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения, бюджетной смете учреждения на плановый период 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);

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

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

4.12. Виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принятыми с учетом мнения выборного органа, профсоюзной организации, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.13. В целях поощрения работников за выполненную работу могут устанавливаться выплаты по итогам работы (за квартал, год). Выплаты по итогам

работы осуществляется по решению директора учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждений, утвержденных в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения, бюджетной смете учреждений по показателю выплат «Заработная плата», а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Выплаты по итогам работы за квартал, год выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы. При осуществлении выплат по итогам работы учитываются 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 своевременность сдачи отчетности;
- качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- качественное выполнение производственного задания;
- непосредственное участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

Выплаты по итогам работы могут определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере. Выплаты по итогам работы за год предельным размером не ограничиваются и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер выплат по итогам работы за год устанавливается директором.

4.14. Объем нагрузки тренеров - преподавателей, осуществляющих учебно-тренировочный процесс, формируется исходя из количества часов в группах определенного этапа обучения и их наполняемости в соответствии с Федеральными стандартами спортивной подготовки, программой по виду спорта, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в учреждении.

Наполняемость групп устанавливается в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки по видам спорта, утвержденными приказом Министерства спорта Российской Федерации (*Приложение № 5*) к настоящему Положению).

## **V. ОПЛАТА ТРУДА ДИРЕКТОРА УЧРЕЖДЕНИЯ И ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ**

5.1. Заработная плата директора учреждения, заместителей директора включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, определяемые в соответствии с настоящим Положением.

5.2. Размер должностного оклада директора учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников, относящихся к основному персоналу, возглавляемого им учреждения с учетом

отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений.

5.3. Исчисление среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников, относящихся к основному персоналу, определяется в соответствии с порядком установленным приложением № 5 к Положению о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Енисейска утвержденном Решением Енисейского городского Совета депутатов от 29.09.2021 №12-95.

5.4. Отнесение учреждения к группе по оплате труда директора учреждения определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждений в соответствии с приложением № 4 к Положению о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Енисейска утвержденном Решением Енисейского городского Совета депутатов от 29.09.2021 №12-95.

5.5. Директору учреждения группа по оплате труда устанавливается распоряжением администрации города Енисейска и определяется не реже одного раза в год со значениями объемных показателей за предшествующий год или плановый период.

5.6. Размер должностного оклада заместителей директора устанавливаются директором учреждения на 10 – 30 процентов ниже размеров должностных окладов руководителей этих учреждений без учета увеличения должностного оклада руководителя учреждения при наличии квалификационной категории.

5.7. Виды компенсационного характера директору, заместителям директора устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

5.8. Директору, заместителям директора в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество работы;
- персональные выплаты (за сложность, напряжённость и особый режим работы);
- выплаты по итогам работы (за квартал, год).

5.9. Директору, заместителям директора устанавливаются следующие персональные выплаты:

Персональная выплата за сложность, напряженность и особый режим работы

№ п/п	Наименование должности	Размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	Директор	до 60%
2	Заместитель директора по спортивной работе	до 60%
3	Заместитель директора по АХЧ	до 60 %

Конкретный размер персональных выплат за сложность, напряженность и особый режим работы для директора учреждения устанавливается распоряжением администрации города Енисейска

5.10. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются директору учреждения, заместителям директора при отсутствии дисциплинарного взыскания с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности учреждения согласно *приложению № 3* к Положению.

5.11. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера директору учреждения выплачиваются ежемесячно по итогам работы за квартал на основании протокола комиссии по назначению стимулирующих выплат руководителям муниципальных казенных, автономных, бюджетных учреждений, подведомственных администрации города Енисейска (далее – Комиссия) и утверждается распоряжением администрации города Енисейска.

5.12. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера директору учреждения выделяется в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

Предельное количество должностных окладов директора учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера директору учреждения, определяется ежегодно до 31 декабря распоряжением администрацией города Енисейска, но не выше предельного количества должностных окладов руководителя учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера, установленного приложение № 6 к Положению о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Енисейска утвержденное решением Енисейского городского Совета депутатов 29.09.2021 № 12-95, с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностях.

5.13. Конкретный размер выплат стимулирующего характера по критериям оценки деятельности директора учреждения рассчитывается на основании расчетов МБУ «Межведомственная бухгалтерия г. Енисейска» в процентном соотношении от должностного оклада поквартально.

5.14. Заместителям директора сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом директора учреждения.

5.15. Премия по итогам работы (за квартал, год).

Директору, заместителям директора учреждения может выплачиваться премия по итогам работы (за квартал, год). Премирование директору учреждения, заместителям директора по результатам работы за квартал, год производится с учетом личного вклада в результаты деятельности учреждения. Основными критериями, дающими право директору, заместителям директора на получение премии по итогам работы за квартал, год, являются:

Показатель	Размер премирования (кол-во окладов)
------------	--------------------------------------

Качественное, своевременное выполнение планов работы, распоряжений и поручений главы города, заместителей главы города по вопросам, входящим в круг должностных обязанностей.	0-5
Качественное, своевременное выполнение функциональных обязанностей, определенных утвержденными положениями и должностными инструкциями; качественная подготовка документов	0-5
Проявленная инициатива в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов	0-5
Квалифицированная подготовка, оформление и представление в установленный срок отчетных, финансовых и иных документов	0-5

Максимальный размер премии директору учреждения, по итогам работы за квартал, год ограничивается 10 должностными окладами суммарно за календарный год с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях края с особыми климатическими условиями и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

При определении размера премии директору учреждения учитывается:

- фактически отработанное директором учреждения время в расчетном периоде. При этом время нахождения в ежегодном отпуске, командировке принимается в расчет для начисления премии;
- соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка;
- исполнение муниципальных нормативных правовых актов, поручений главы города, его заместителей;
- своевременная подготовка и сдача отчетности;
- надлежащее выполнение служебных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией.

При определении размера премии могут учитываться такие обстоятельства, как подготовка на высоком организационном уровне городских мероприятий, напряженная деятельность по разработке особо важных проектов, программ, иные положительные и значительные результаты работы.

Директор учреждения, имеющий дисциплинарные взыскания, не подлежит премированию в течение срока действия дисциплинарного взыскания, полностью или частично, по решению главы города Енисейска.

Решение о выплате директору учреждения единовременной премии по итогам работы за квартал, год принимается на основании ходатайства заместителя главы города, курирующего данное направление деятельности (в соответствии с распределением полномочий, отнесенных к вопросам местного значения города Енисейска, между главой города, заместителями главы города, руководителями структурных подразделений, муниципальных предприятий и учреждений, подведомственных администрации города), согласованного с руководителем финансового управления администрации города Енисейска, направленного в адрес главы города.



5.16. Директору учреждения, его заместителям, может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений раздела 6 настоящего Положения.

5.16.1. Единовременная материальная помощь, предоставляемая директору учреждения в соответствии с настоящим Положением, выплачивается на основании распоряжения администрации города Енисейска, в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

5.16.2. Выплата единовременной материальной помощи заместителям директора учреждений производится на основании приказа директора учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

5.17. Перечень должностей, профессий работников учреждения, отнесенных к основному персоналу и предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора учреждения установлены в *приложении № 6*.

## VI. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

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

6.2. Единовременная материальная помощь работникам учреждения оказывается по решению директора учреждения

- в связи с бракосочетанием;
- рождением ребенка;
- смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей);
- смертью работника;
- тяжелым материальным положением, связанным с продолжительной болезнью;
- утратой личного имущества в результате кражи, пожара, стихийного бедствия.

6.3. Размер единовременной материальной помощи, оказываемой работнику в течение календарного года по каждому из наступивших оснований, составляет 20 000 руб. (двадцать тысяч рублей).

6.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждения производится на основании приказа директора учреждения с учетом настоящего раздела Положения:

- в связи со смертью работника учреждения – на основании заявления одного из членов семьи;
- по остальным основаниям, предусмотренным пунктом 6.2. на основании письменного заявления работника учреждения копий документов, удостоверяющих фактические основания для предоставления материальной помощи.

6.5. Единовременная материальная помощь, предоставляемая директору учреждения в соответствии с настоящим Положением, выплачивается на основании распоряжения администрации города Енисейска в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

## **Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы**

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ) и отдельным должностям, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы.

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

ПКГ должностей работников физической культуры и спорта второго уровня (Приказ Минздравсоцразвития РФ от 27.02.2012 N 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта»):

Квалификационные уровни	Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
1 квалификационный уровень	Спортсмен – инструктор	8456<*>
2 квалификационный уровень	Тренер - преподаватель	10112<*>
	Инструктор – методист	10112
	Старший тренер - преподаватель	13188

\* Для должности «спортсмен-инструктор», отнесенной к первому квалификационному уровню, минимальный размер оклада (должностного оклада) устанавливается в размере 12 684рублей.

\*\* Для должности «тренер - преподаватель», отнесенной ко второму квалификационному уровню, минимальный размер оклада (должностного оклада) устанавливается в размере 13 188 рубля.

### **2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих.**

ПКГ «Общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих» (Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 N 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»):

ПКГ Общеотраслевые должности служащих второго уровня

Квалификационные уровни	Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
1 квалификационный уровень	Секретарь руководителя	4231

ПКГ Общеотраслевые должности служащих третьего уровня

Квалификационные уровни	Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
3 квалификационный уровень	Специалист 1 категории	5608

**3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) медицинских и фармацевтических работников.**

ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал» (Приказ Минздравсоцразвития РФ от 06.08.2007 N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников"):

ПКГ Средний медицинский и фармацевтический персонал

Квалификационные уровни	Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра	6153

**4. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) общеотраслевых профессий рабочих.**

ПКГ общеотраслевых профессий рабочих (Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих"):

ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»

Квалификационные уровни	Должность	Минимальный размер ставки заработной платы, руб.
1 квалификационный уровень	Уборщик служебных помещений, уборщик территории, вахтёр, рабочий по комплексному обслуживанию здания, гардеробщик.	3275

**КРИТЕРИИ  
ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ДЛЯ  
ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ ЗА  
ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ  
САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ  
ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ, ВЫПЛАТ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ  
РАБОТ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ**

№ п/п	Наименование критерия оценки	Наименование и значение (индикатор) показателя критерия	Размер выплат (кол-во баллов)
1	2	3	4
<b>1</b>	<b>Инструктор-методист</b>		
<b>1.1</b>	<b>Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>		
	Ответственное отношение к своим обязанностям	Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности работника со стороны контролирующих органов, руководителя, граждан	1-5
	Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации (планы, аналитические справки, статистический учет результатов, календарный план спортивно-массовых мероприятий)	1-10
	Участие в проектной деятельности с целью получения гранта	Участие и получение гранта	1- 5
		<i>участие</i> <i>получение гранта</i>	5- 10
	Сопровождение отдельного направления в рамках деятельности учреждения	подтверждение: приказ директора	1- 3
<b>1.2</b>	<b>Выплата за качество выполняемых работ</b>		
	Составление дополнительных общеобразовательных программ, учебно-тренировочных планов, определяющих развитие отделений	подтверждение: документ, утверждающий программу	5-10
	Подготовка и размещение информации о проектах и мероприятиях учреждения с СМИ с целью информирования	подтверждение: копии материалов из средств массовой информации/ссылки на интернет ресурс, где размещена информация и	1- 5

	о деятельности учреждения	т.д. (информационная продукция, пресс-релиз, фото/видеоотчет,)	
	Выполнение и сопровождение мероприятий в рамках ДЦП	Документ, подтверждающий победу в конкурсном отборе (приказ по учреждению, протокол конкурсной комиссии, договор на предоставление субсидии) подтверждение: аналитическая записка	1- 5
	Контроль за работой с подростками, находящимися в социально опасном положении и трудной жизненной ситуации	подтверждение: служебная записка	1- 3
	Наполнение и обновление информации на Интернет-ресурсах учреждения		1- 5
	Обеспечение консультационной поддержки и методическое сопровождение учебно-тренировочного процесса		1- 10
	Разработка и издание методических материалов	подтверждение: методические материалы	1- 10
	Подготовка материалов для реализации спортивных мероприятий, соревнований и пр.	подтверждение: положение о мероприятии, инструкции и т.п.	1- 10
	Проведение семинаров, консультаций, мастер-классов для тренеров-преподавателей, для организаций и учреждений, занимающихся организацией спортивной деятельности	подтверждение: журнал регистрации	1- 5
	Проведение аналитических исследований по актуальным вопросам учебно-тренировочного процесса, аналитика и их опубликование	подтверждение: ксерокопии для печатных СМИ	1- 10
<b>2</b>	<b>Спортсмен-инструктор</b>		
<b>2.1</b>	<b>Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>		
	Ответственное отношение к своим обязанностям	Выполнение в полном объеме индивидуального плана подготовки, тренировочных и соревновательных заданий	1- 15
	Достижение запланированного спортивного результата или его перевыполнение	Факт достижения или перевыполнение спортивного результата	5- 20
<b>2.2</b>	<b>Выплата за качество выполняемых работ</b>		

	Отсутствие нарушений спортивного режима	Определяется по представлению тренера или зам. директора по СР	1- 10
<b>3</b>	<b>Уборщик служебных помещений, рабочий по обслуживанию территории, рабочий по обслуживанию здания</b>		
<b>3.1</b>	<b>Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>		
	Уборка особо загрязненных помещений (после ремонта, отделочных или малярных работ, соревнований)	Оценивается по факту отсутствия зафиксированных обоснованных замечаний и жалоб	1- 10
	Содержание помещений, территории учреждения в соответствии с санитарными нормами	Оценивается по факту отсутствия зафиксированных обоснованных замечаний и жалоб	1- 5
	Выполнение работ по благоустройству и озеленению территории учреждения	Оценивается по факту отсутствия зафиксированных обоснованных замечаний и жалоб	1- 5
<b>3.2</b>	<b>Выплата за качество выполняемых работ</b>		
	Обеспечение сохранности хозяйственного инвентаря	Оценивается по отсутствию фактов утраты хозяйственного инвентаря	1- 5
	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника	оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб	1- 5
	соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда	оценивается по отсутствию зафиксированных нарушений	1- 5
	соблюдение качества выполняемых работ в части выполнения возложенных функциональных обязанностей	оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний	1- 5
<b>4</b>	<b>Секретарь руководителя</b>		
<b>4.1</b>	<b>Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>		
	Оказание помощи в проведении спортивных мероприятий	подтверждение: служебная записка, протокол мероприятий	1- 5
	Обеспечение сохранности материальных ценностей	Оценивается по факту отсутствия случаев краж, порчи имущества	1- 5
	Обеспечение общественного порядка	Оценивается по факту отсутствия зафиксированных обоснованных замечаний и жалоб	1- 5
	Своевременное выполнение поручений и заданий директора	Определяется по представлению директора	1- 5
<b>4.2</b>	<b>Выплата за качество выполняемых работ</b>		
	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к	оценивается по факту отсутствия обоснованных замечаний и жалоб	1- 5

	деятельности сотрудника		
	соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда	оценивается по отсутствию зафиксированных нарушений	1- 5
	соблюдение качества выполняемых работ в части выполнения возложенных функциональных обязанностей	оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний	1- 5
	качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения	Документ, подтверждающий факт мероприятия	1- 5
	качественное юридическое сопровождение документации Учреждения	Определяется по представлению директора	1- 5
	своевременное и качественное исполнение и предоставление запрашиваемой у Учреждения информации	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний определяется по представлению директора	1- 5
<b>5</b>	<b>Медицинский работник</b>		
<b>5.1</b>	<b>Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>		
	Оказание помощи в проведении спортивных мероприятий	подтверждение: служебная записка, протокол мероприятий	1- 10
	Обеспечение сохранности материальных ценностей	Оценивается по факту отсутствия случаев краж, порчи имущества	1- 5
	соблюдение качества выполняемых работ в части выполнения возложенных функциональных обязанностей	оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний	1- 5
<b>5.2</b>	<b>Выплата за качество выполняемых работ</b>		
	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника	оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб	1- 5
	соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда	оценивается по отсутствию зафиксированных нарушений	1- 5
	качественная подготовка и своевременная сдача отчетности	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	1- 5
	качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения	определяется по представлению директора	1- 5

	использование эффективных методов при организации профилактических мероприятий с обучающимися, спортсменами	наличие зафиксированных данных о факте применения определяется по представлению заместителя директора, директора	1- 5
	внедрение современных методик проведения спортивного отбора на этапах спортивной подготовки	наличие зафиксированных данных о факте применения определяется по представлению заместителя директора, директора	1- 5
<b>6</b>	<b>Специалист 1 категории</b>		
<b>6.1</b>	<b>Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>		
	Оказание помощи в проведении спортивных мероприятий	подтверждение: служебная записка, протокол мероприятий	1- 5
	Обеспечение сохранности материальных ценностей	Оценивается по факту отсутствия случаев краж, порчи имущества	1- 5
	Обеспечение общественного порядка	Оценивается по факту отсутствия зафиксированных обоснованных замечаний и жалоб	1- 5
	Своевременное выполнение поручений и заданий директора	Выполнение в срок и в полном объеме определяется по представлению директора	1- 5
<b>6.2</b>	<b>Выплата за качество выполняемых работ</b>		
	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника	оценивается по факту отсутствия обоснованных замечаний и жалоб определяется по представлению директора, зам.директора	1- 5
	соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда	оценивается по отсутствию зафиксированных нарушений	1- 5
	соблюдение качества выполняемых работ в части выполнения возложенных функциональных обязанностей	оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний определяется по представлению директора	1- 5
	качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения	определяется по представлению директора	1- 5
	качественное юридическое сопровождение документации Учреждения	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний определяется по представлению директора	1- 5
	своевременное и качественное исполнение и предоставление запрашиваемой у Учреждения информации	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	1- 5
<b>7</b>	<b>Вахтер</b>		



7.1	<b>Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>		
	Ответственное отношение к своим обязанностям	Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности работника со стороны контролирующих органов, директора, граждан	1- 5
	Обеспечение сохранности материальных ценностей	Оценивается по факту отсутствия случаев краж, порчи имущества	1- 5
	Обеспечение общественного порядка	Оценивается по факту отсутствия зафиксированных обоснованных замечаний и жалоб	1- 5
7.2	<b>Выплата за качество выполняемых работ</b>		
	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций, а также замечаний к деятельности работника	1- 5
	соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда	оценивается по отсутствию зафиксированных нарушений	1- 5
	соблюдение качества выполняемых работ в части выполнения возложенных функциональных обязанностей	оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний	1- 5
	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций, а также замечаний к деятельности работника	1- 5
8	<b>Старший тренер - преподаватель</b>		
8.1	<b>Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>		
	Ответственное отношение к своим обязанностям	Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности работника со стороны контролирующих органов, руководителя, граждан	1- 5
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы, планы, журналы)	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации (планы, статистический учет результатов, календарный план спортивно-массовых мероприятий)	1- 10
	инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	наличие положительных зафиксированных отзывов	1- 5

	создание благоприятных условий организации учебно-тренировочного процесса	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	1- 5
<b>8.2</b>	<b>Выплата за качество выполняемых работ</b>		
	отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника	Отсутствия обоснованных обращений обучающихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций, а также замечаний к деятельности работника	1- 5
	Составление дополнительных общеобразовательных программ, учебно-тренировочных планов, определяющих развитие отделений	подтверждение: документ, утверждающий программу	1- 10
	Контроль за работой с подростками, находящимися в социально опасном положении и трудной жизненной ситуации	подтверждение: служебная записка	1- 5
	Обеспечение консультационной поддержки и методическое сопровождение учебно-тренировочного процесса	по представлению методического отдела	1- 5
	Проведение аналитических исследований по актуальным вопросам тренировочного процесса, аналитика и их опубликование	подтверждение: ксерокопии для печатных СМИ	1- 10
<b>9</b>	<b>Тренер - преподаватель</b>		
<b>9.1</b>	<b>Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>		
	Ответственное отношение к своим обязанностям	Отсутствия обоснованных обращений обучающихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций, а также замечаний к деятельности работника	1-5
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы, планы, журналы)	Полнота и соответствие требованиям	1-5
	Повышение квалификации, участие в семинарах, мастер-классах, проведение открытых учебно-тренировочных занятий	подтверждение: удостоверение о повышении квалификации, сертификат, диплом, протокол,	1-5
	Сохранность контингента (за каждую группу)	подтверждение: акты проверок учебно-тренировочных групп 90-100%	3

		80-89 %	2
		60-79%	1
9.2	<b>Выплата за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты</b>		
	Эффективность организации спортивной подготовки	Обучающиеся, получившие спортивные разряды и звания (по факту присвоения, подтверждения массовых разрядов) <i>1 разряд</i>	5
		<i>КМС</i>	10
		<i>МС</i>	15
		<i>МСМК</i>	20
		<i>ЗМС</i>	25
		включение обучающихся в составы спортивных сборных команд: <i>спортивная сборная команда Красноярского края</i>	до 10
		<i>спортивная сборная команда Российской Федерации</i>	до 15
	Выполнение обучающими контрольно-переводных нормативов, промежуточной аттестации по виду спорта (за каждую группу)	подтверждение: результаты контрольных испытаний	
		90-100%	3
		80-89 %	2
		60-79%	1
	Отсутствие правонарушений, совершенных обучающими		1-5

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА  
ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ ЗА  
ВАЖНОСТЬ И КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ  
ДИРЕКТОРУ, ЗАМЕСТИТЕЛЯМ ДИРЕКТОРА УЧРЕЖДЕНИЯ**

№ п/п	Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений	Наименование и значение (индикатор) показателя критерия	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (%)
1	2	3	4
<b>1.1</b>	<b>Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>		
	Ответственное отношение к своим обязанностям	отсутствие обоснованных замечаний со стороны контролирующих органов, Учредителя, граждан	до 10%
	Исполнение муниципального задания	выполнение показателей, установленных муниципальным заданием	до 6%
	реализация программы деятельности (развития) учреждения	выполнение программы деятельности (развития) учреждения	до 6%
		соответствие учреждения требованиям надзорных органов	до 6%
	выстраивание эффективных взаимодействий с другими учреждениями и ведомствами для достижения целей учреждения	наличие соглашений, договоров о совместной деятельности	до 6%
<b>1.2</b>	<b>Выплата за качество выполняемых работ</b>		
	Результативность деятельности учреждения	сохранность контингента обучающихся не менее 80%	до 6%
		отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	до 6%

Управленческая культура	эффективность реализуемой кадровой политики	укомплектованность педагогическими кадрами с первой и высшей квалификационной категорией	до 6%
обеспечение функционирования и развития учреждения	участие в проектной деятельности с целью получения гранта (подтверждение участия приказом учреждения)	участие	до 6%
		получение гранта	до 12%
	включение в состав сборной команды Красноярского края обучающихся спортивной школы	списки, утвержденные Министерством спорта Красноярского края	до 10%
		Заявка на участие в соревнованиях, протокол соревнования	до 15%

## РАЗМЕРЫ ПЕРСОНАЛЬНОЙ ВЫПЛАТЫ ЗА СЛОЖНОСТЬ РАБОТЫ

### Раздел 1. Размеры персональной выплаты за сложность

№ п/п	Уровень соревнований	Спортивный результат (завоеван ное место)	Предельный размер выплаты (за одно лицо, проходящее на момент выполнения (достижения) значения показателя спортивную подготовку в учреждении)			
			Для тренера- преподават еля (руб.)	Для директора, заместителей директора по, инструктора- методиста (включая старшего), (в процентах от оклада, ставки заработной платы)		
1	2	3	4	5		
1	Чемпионат России	1 - 3	до 5000	10		
		4 - 6	до 3500	8		
2	Кубок России	1	до 5000	10		
		2-3	до 4000	8		
3	Официальные международные спортивные соревнования с участием спортивной сборной команды России (основной состав)	1	до 5000	8		
		2-3	до 4000	8		
		основной состав			участие	
		молодежный состав			участие	
юношеский состав	участие					
4	Первенство России (молодежь, юниоры)	1 - 3	до 3500	8		
	Первенство России (старшие юноши)	1				
5	Финал Спартакиады молодежи	1 - 3	до 3500	8		
	Финал Спартакиады учащихся, финал Всероссийских спортивных соревнований среди спортивных школ	1				
6	Первенство России (молодежь, юниоры), финал Спартакиады молодежи	1-3	до 3000	8		
	Первенство России (старшие юноши), финал Спартакиады учащихся, финал Всероссийских спортивных соревнований среди спортивных школ	2-3				
	Первенство России (старшие юноши), финал Спартакиады учащихся,	4 - 6			до 1500	5
	финал Всероссийских спортивных соревнований среди спортивных школ					

	Официальные всероссийские спортивные соревнования, включенные в Единый календарный план (в составе спортивной сборной команды Красноярского края), Чемпионат федерального округа	1 - 3	до 3000	8
		4-6	до 1500	5
8	Участие в Первенстве России (старшие юноши)	участие	до 500	2
	финал Спартакиады учащихся,			
	финал Всероссийских спортивных соревнований среди спортивных школ,			
	в официальных всероссийских спортивных соревнованиях, включенных в Единый календарный план (в составе спортивной сборной команды Красноярского края).			
9	Чемпионат Красноярского края, Первенство федерального округа	1 – 3	до 2500	5
		4-6	до 1000	3
10	Первенство Красноярского края	1	до 2000	3
		2-3	до 1000	2
11	Официальные краевые спортивные соревнования, включенные в единый календарный план Красноярского края	1	до 500	2
		2-3	до 300	1
12	Чемпионат Красноярского края (игровые виды спорта)	1	до 5000	8
			(сумма за командный результат)	
		2-3	до 3000	5
(сумма за командный результат)				
13	Первенство Красноярского края (игровые виды спорта)	1	до 2500	5
			(за командный результат)	
		2-3	до 1500	3
(за командный результат)				

## ПАРАМЕТРЫ МИНИМАЛЬНОЙ НАПОЛНЯЕМОСТИ УЧЕБНО-ТРЕНИРОВОЧНЫХ ГРУПП ПО ВИДАМ СПОРТА

Этапы спортивной подготовки	Срок реализации этапов спортивной подготовки (год)	Минимальная наполняемость групп (кол-во человек)
1	2	3
<b>«Баскетбол»</b>		
Этап спортивно-оздоровительный	1	15
Этап начальной подготовки	3	15
Учебно-тренировочный этап (этап спортивной специализации)	3-5	12
Этап совершенствования спортивного мастерства	не ограничивается	6
<b>«Спортивная борьба» (вольная, греко-римская)</b>		
Этап спортивно-оздоровительный	1	10
Этап начальной подготовки	4	10
Учебно-тренировочный этап (этап спортивной специализации)	3-4	8
Этап совершенствования спортивного мастерства	не ограничивается	4
<b>«Лыжные гонки»</b>		
Этап спортивно-оздоровительный	1	12
Этап начальной подготовки	3	12
Учебно-тренировочный этап (этап спортивной специализации)	5	10
Этап совершенствования спортивного мастерства	не ограничивается	4
<b>«Тяжелая атлетика»</b>		
Этап спортивно-оздоровительный	1	8
Этап начальной подготовки	3	8
Учебно-тренировочный этап (этап спортивной специализации)	3-5	6
Этап совершенствования спортивного мастерства	не ограничивается	3
<b>«Футбол»</b>		
Этап спортивно-оздоровительный	1	14
Этап начальной подготовки	3	14
Учебно-тренировочный этап (этап спортивной специализации)	4-5	12
Этап совершенствования спортивного мастерства	не ограничивается	6



**ПРЕДЕЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ  
ДИРЕКТОРА УЧРЕЖДЕНИЯ, УЧИТЫВАЕМЫХ ПРИ ОПРЕДЕЛЕНИИ  
ОБЪЕМА СРЕДСТВ НА ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА  
ДИРЕКТОРУ**

№ п/п	Учреждение	Предельное кол-во должностных окладов руководителя Учреждения в год
1	МБУ ДО «Спортивная школа» г.Енисейска имени Г.П.Федотова	до 15

**ПЕРЕЧЕНЬ  
ДОЛЖНОСТЕЙ ПРОФЕССИЙ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ,  
ОТНОСЯЩИХСЯ К ОСНОВНОМУ ПЕРСОНАЛУ**

№ п/п	Тип учреждений	Должности, профессии работников учреждений
1	МБУ ДО «Спортивная школа» г.Енисейска имени Г.П.Федотова	Спортсмен-инструктор Тренер - преподаватель Старший тренер - преподаватель Инструктор-методист

**ПРЕДЕЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ СООТНОШЕНИЯ СРЕДНЕМЕСЯЧНОЙ  
ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ДИРЕКТОРА УЧРЕЖДЕНИЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ  
ДИРЕКТОРА**

№ п/п	Наименование	Кратность
1	Директор	до 3
2	Заместитель директора по спортивной работе	до 2,5
3	Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	до 2,5