**АДМИНИСТРАЦИЯ**

**Саянского района**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

с. Агинское

28.12.2016 № 342-п

 Об утверждении положения об оплате

 труда работников муниципальных

 учреждений в области молодежной

 политики, физической культуры и спорта

В соответствии со статьями 135,144 Трудового кодекса РФ, Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», Постановлением Правительства Красноярского края от 01.12.2009 № 622-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных учреждений, подведомственных министерству спорта Красноярского края», Постановлением Правительства Красноярского края от 01.04.2015 № 142-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных учреждений, подведомственных агентству молодежной политики и реализации программ общественного развития Красноярского края», руководствуясь ст. 81 Устава муниципального образования Саянский район Красноярского края, ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить «Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений в области молодежной политики, физической культуры и спорта» (Приложение №1).
2. Постановление «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Отдел молодежной политики, физической культуры и спорта администрации Саянского района» от 25.09.2014г №777-п, постановление «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения Молодежный Центр «Саяны» от 25.09.2014г. №784-п считать утратившими силу.
3. Внести изменения в приложение №1 к положению об оплате труда работников МБОУ ДО ДЮСШ, утвержденного постановлением администрации Саянского района от 13.03.2015 №171-п и изложить в новой редакции (приложение №2).
4. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.
5. Настоящее постановление вступает в силу с момента опубликования в общественно-политической газете «Присаянье» и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 января 2017 года и подлежит опубликованию на официальном веб-сайте Саянского района в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

Глава района Д.В. Бабенко

 Приложение № 1

 к постановлению администрации

Саянского района

от 28.12.2016 г. № 342-п

**Положение об оплате труда работников**

**муниципальных учреждений в области молодежной политики,**

 **физической культуры и спорта**

1. **Общие положения**
	1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений в области молодежной политики и физической культуры (далее - Положение, учреждение), разработано на основании:

Закона Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений" ;

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

постановления Правительства Красноярского края от 01.04.2015 № 142-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных учреждений, подведомственных агентству молодежной политики и реализации программ общественного развития Красноярского края»;

постановления администрации Саянского района от 30.09.2013 №698-п «О системах оплаты труда работников органов местного самоуправления Саянского района и работников муниципальных учреждений, в которых по состоянию на 20.09.2013 года действует тарифная система оплаты труда»

и устанавливает:

минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципального казенного учреждения «Отдел молодежной политики, физической культуры и спорта администрации Саянского района», муниципального бюджетного учреждения «Молодежный центр «Саяны», муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа Саянского района» (далее - Учреждения), определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ);

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 Учреждений;

условия оплаты труда руководителей Учреждений, заместителей руководителей Учреждений, главных бухгалтеров Учреждений.

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

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

1.4. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.5. Размер выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных настоящим 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.

1.6. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждений, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждениями на оплату труда работников.

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

1. **Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, за исключением руководителя, заместителя и главного бухгалтера**

2.1. Минимальные [размеры](#Par203) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам Учреждений устанавливаются в соответствии с постановлением Правительство Красноярского края от 01.12.2009 г. N 622-п с изменениями и дополнениями «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных учреждений, подведомственных Министерству спорта Красноярского края», постановлением Правительства Красноярского края от 01.04.2015 № 142-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных учреждений, подведомственных агентству молодежной политики и реализации программ общественного развития Красноярского края» на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с Приказами Министерства здравоохранения и социального развития РФ:

от 29.05.2008 №247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих";

от 23.06.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

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

от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

2.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по межотраслевым должностям специалистов устанавливаются в размерах согласно [приложению № 1](#Par203) к настоящему Положению.

2.3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы водителей автомобилей увеличиваются при условии наличия квалификационной категории с учетом классности в следующих размерах:

1-й класс - на 25 процентов,

2-й класс - на 10 процентов.

2.4. Выплаты компенсационного характера и персональные стимулирующие выплаты устанавливаются от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета их увеличения, предусмотренного [пунктом 2.](#P55)3 Положения.

1. **Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления**

3.1. Виды выплат компенсационного характера:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

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

Размер доплат определяется по итогам аттестации рабочего места на срок до одного года.

3.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края. К заработной плате работников учреждения устанавливаются: районный коэффициент- 30% и надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями- 30%.

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

а) выплата (доплата) за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику учреждения при совмещении им профессий (должностей); размер выплаты (доплаты) и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора и оформляется приказом начальника «Отдела молодежной политики, физической культуры и спорта администрации Саянского района», с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (по отношению к начальнику – распоряжением администрации Саянского района);

б) выплата (доплата) за расширение зон обслуживания устанавливается работнику учреждения при расширении зон обслуживания; размер выплаты (доплаты) и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора и оформляется приказом начальника «Отдела молодежной политики, физической культуры и спорта администрации Саянского района», с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (по отношению к начальнику – распоряжением администрации Саянского района);

в) выплата (доплата) за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику учреждения в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором; размер выплаты (доплаты) и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора и оформляется приказом начальника «Отдела молодежной политики, физической культуры и спорта администрации Саянского района» с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (по отношению к начальнику – распоряжением администрации Саянского района);

г) повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплата осуществляется в следующих размерах:

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

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

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

За организацию и проведение палаточного лагеря осуществлять выплаты по приказу руководителя учреждения, но не более 200% по согласованию с начальником «Отдела молодежной политики, физической культуры и спорта администрации Саянского района».

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

Стимулирующий фонд оплаты труда работникам учреждения распределяется комиссией по распределению стимулирующего фонда оплаты труда и утверждается приказом начальника.

4.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

б) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

в) выплаты за качество выполняемых работ;

г) персональные выплаты: за сложность, напряженность и особый режим работы; за работу в сельской местности, 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;

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

4.2. Размер выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат молодым специалистам в целях повышения уровня оплаты труда, персональных выплат в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), персональных выплат в целях обеспечения региональной выплаты, для конкретного работника учреждения определяется руководителем учреждения, в том числе работникам, находящимся в непосредственном подчинении заместителя руководителя учреждения – по представлению заместителя руководителя учреждения.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения с учетом мнения специально созданной для подготовки предложений по вопросам стимулирования работников учреждения комиссии, состав которой утверждается приказом, и критериев оценки результативности и качества труда работника учреждения, указанных в приложениях к настоящему положению, а в случаях, указанных в п.6 ст.4 Закона № 9-3864 –без учета указанных критериев.

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

На каждого работника по итогам работы за месяц (подпункты а), б), в), г) пункта 4.1.) и за год (подпункт д) пункта 4.1.), заполняется оценочный лист*,* где выставляются баллы по показателям деятельности (приложение №2).

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

4.3.1. 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:

,

где:

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

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

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

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

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

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

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

Расчет и пересчет  осуществляется по формуле:

,

где:

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

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

 – максимально возможное количество баллов за плановый период по результатам оценки i-го работника учреждения, рассчитанное в соответствии с настоящим положением.

Расчет максимально возможного количества баллов i-го работника учреждения за плановый период в части выплаты за интенсивность, и высокие результаты работы осуществляется по фактическому количеству баллов i-го работника учреждения в части указанной выплаты:

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

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

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

 рассчитывается по формуле:

,

где:

– сумма средств, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности 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);

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

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

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

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

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

Расчет персональных выплат в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам производится на основании фактического начисления данных выплат:

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

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

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

 рассчитывается по формуле:

,

где:

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

 – количество календарных дней в плановом периоде;

– количество штатных единиц в соответствии со штатным расписанием учреждения.

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

рассчитывается по формуле:

,

где:

– сумма средств, необходимая в плановом периоде для осуществления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения в максимальном размере в соответствии с разделом 6 настоящего положения (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

– сумма средств, необходимая в плановом периоде для осуществления выплат стимулирующего характера i-му заместителю руководителя учреждения в максимальном размере в соответствии с разделом 6 настоящего положения (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

– сумма средств, необходимая в плановом периоде для осуществления выплат стимулирующего характера главному бухгалтеру учреждения в максимальном размере в соответствии с разделом 6 настоящего положения (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера
и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края
с особыми климатическими условиями);

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

Расчет максимально возможного размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за плановый период осуществляется по фактическому размеру выплаты руководителю учреждения, его заместителям:

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

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

4.3.2. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач осуществляются работникам Учреждений за отчетный период (месяц) по результату работы за прошедший месяц в случае отсутствия замечаний (с учетом статьи 192 Трудового кодекса РФ) к конкретным работникам от руководителей Учреждений с учетом фактически отработанного времени, с применением [критериев](#P353) оценки результативности и качества труда работников Учреждений согласно приложению № 3 к Положению.

4.3.3. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются работникам Учреждений ежемесячно в случае отсутствия замечаний (с учетом статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации) к конкретным работникам от руководителей Учреждений за отчетный период (месяц) с применением [критериев](#P510) оценки результативности и качества труда работников Учреждений, с учетом фактически отработанного времени согласно приложению № 4 к Положению.

4.3.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся работникам ежемесячно с учетом фактически отработанного времени, с применением критериев оценки результативности и качества труда работников Учреждения согласно приложению №5 к настоящему положению при одновременном наличии следующих условий:

а) выполнение работ по организации проектной деятельности и подготовке команд (участника) для участия в региональных, всероссийских, международных конкурсах и (или) конкурсных мероприятиях;

б) получение указанной (указанным) командой (участником) призовых мест (места с первого по третье) в соответствующем региональном, всероссийском, международном конкурсе и (или) конкурсном мероприятии.

Указанные выплаты производятся ежемесячно в течение одного года с месяца, следующего за месяцем, в котором получено призовое место, на основании выписки из протокола и (или) диплома конкурса и (или) конкурсного мероприятия (далее – результат). Если в указанный период результат будет улучшен, то исчисление срока их действия осуществляется заново с месяца, следующего за месяцем, в котором получен улучшенный результат.

4.4. Выплаты по итогам работы за год:

4.4.1. При определении размера выплат стимулирующего характера по итогам работы за год производятся с учетом личного вклада работника учреждения в результаты деятельности учреждения с учетом фактически отработанного времени, выражающегося в:

успешном и добросовестном исполнении профессиональной деятельности по профессии рабочего или должности служащего;

качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

качественной подготовке и своевременной сдаче отчетности;

обеспечении безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;

участии в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;

участии в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;

соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований при выполнении работ, оказании услуг;

отсутствии нарушений в финансово-хозяйственной деятельности;

оперативном (своевременном) и качественном исполнении и предоставлении запрашиваемой у учреждения информации;

отсутствии проступков и правонарушений, совершенных молодыми гражданами, учащимися, занимающимися в клубах, штабах;

разработке инновационных форм работы;

подготовке и внедрении рациональных предложений по совершенствованию условий деятельности учреждений, осуществляющих деятельность в области молодежной политики;

инициативе, творчестве и применении в работе современных форм и методов организации труда;

участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

Размер премии по итогам работы за год предельным размером не ограничен.

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

,

где:

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

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

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

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

рассчитывается по формуле:

,

где:

 – экономия фонда оплаты труда учреждения по итогам финансового года (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

 – фактическая численность работников учреждения, работавших
в календарном году, по итогам работы в котором осуществляется выплата,
за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения.

Объем экономии фонда оплаты труда, полученный за счет вакантных должностей (ставок), оплаты дней нетрудоспособности работников за счет средств фонда социального страхования лиц, а также объем средств фонда оплаты труда, запланированный, но не направленный на выплаты стимулирующего характера руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и работников в отчетном периоде (месяц, квартал, год), за который производилась оценка качества и результативности труда, направляется на эти же цели в текущем периоде или на осуществление выплат по итогам работы за год.

4.4.3. Выплаты по итогам работы за год производятся с учетом личного вклада работника учреждения в результаты деятельности учреждения, оцениваемого в баллах согласно приложению №6 к настоящему положению.

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

4.5. Персональные выплаты за работу в сельской местности устанавливаются работникам в размере 25 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Дополнительные письменные основания предоставления персональных выплат за работу в сельской местности не требуются.

4.5.1. Персональные выплаты молодым специалистам в целях повышения уровня оплаты труда производятся специалисту, впервые окончившему одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившему в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовой договор с учреждением, в размере 50 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения.

 Наличие условий предоставления персональных выплат молодым специалистам в целях повышения уровня оплаты труда проверяется учреждением при заключении трудового договора. Дополнительные письменные основания предоставления указанных персональных выплат не требуются.

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

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

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

4.5.3. Персональные выплаты в целях обеспечения региональной выплаты производятся работникам учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного пунктом 2.1 статьи 4 Закона Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений» для расчета региональной выплаты (далее – размер заработной платы, установленный для расчета региональной выплаты), в размере, определяемом как разница между размером заработной платы, установленным для расчета региональной выплаты, и величиной месячной заработной платы конкретного работника учреждения при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

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

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

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

**5. Единовременная материальная помощь**

5.1. Работникам учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

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

5.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2 настоящего положения.

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждения производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом положений настоящего раздела.

**6. Условия оплаты труда руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера**

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

Руководитель МЦ «Саяны» - 2,8;

Руководитель Отдела - 3,2.

6.2. Размер должностного оклада заместителя руководителя и бухгалтера устанавливается руководителем учреждения в размере 80% от должностного оклада руководителя учреждения.

 6.3. Руководителю учреждения, заместителю руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера в размерах и на условиях, предусмотренных [разделом 3](#Par90) настоящего Положения, а так же выплата единовременной материальной помощи в размерах и на условиях, предусмотренных разделом 5 настоящего Положения.

6.4. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, руководителю учреждения, заместителю руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются ежеквартально по результатам оценки результативности и качества деятельности учреждения в предыдущем квартале и выплачиваются ежемесячно.

6.5. Руководителю учреждения, заместителю руководителя и главному бухгалтеру к должностному окладу устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

6.5.1. Выплаты за важность, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач (приложение №7);

6.5.2. Выплата за качество работ устанавливается в соответствии с критериями оценки результативности и качества деятельности учреждения в размерах, указанных в приложении № 8 к настоящему Положению;

 6.5.3. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается за участие делегаций, сборных, представителей Саянского района, подготовленных и направленных учреждением в зональных, региональных, всероссийских и международных конкурсах, соревнованиях и конкурсных мероприятиях с учетом полученных призовых мест в размерах, установленных в приложении № 9 к настоящему Положению.

Указанная выплата устанавливается на один год с месяца, следующего за месяцем, в котором получено призовое место, на основании выписки из протокола и (или) диплома конкурса и (или) конкурсного мероприятия (далее - результат) и производится ежемесячно. Если в указанный период результат будет улучшен, то исчисление срока действия указанной выплаты осуществляется заново с месяца, следующего за месяцем, в котором получен улучшенный результат.

Оценка выполнения критериев в отношении руководителя учреждения осуществляется Учредителем на основании оценочного листа, предоставляемого ежемесячно до 25 числа. Оценка выполнения критериев в отношении заместителя руководителя учреждения и главного бухгалтера осуществляется руководителем учреждения на основании оценочного листа, предоставляемого ежемесячно до 25 числа.

6.5.4. В случае сложившейся экономии средств, учитываемых на текущий год, устанавливаются и производятся выплаты стимулирующего характера по итогам работы за год в размере до 100 процентов от должностного оклада. Выплаты по итогам работы устанавливаются в размерах и на условиях, установленных в приложении №10 к настоящему положению.

6.5.5 Персональные выплаты за работу в сельской местности устанавливаются в размере 25% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплаты молодому специалисту в сельской местности устанавливается в размере до 50% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

 6.6. Количество должностных окладов руководителя учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, составляет:

 Руководителя МЦ «Саяны» - 12 окладов в год,

 Руководителя Отдела - 22 оклада в год.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по выплатам стимулирующего характера руководителю учреждения, может направляться на стимулирование труда работников учреждения.

Приложение № 1

к положению об оплате труда работников

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ**

 **(ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ),**

**СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

Размеры окладов (должностных окладов) работников физической культуры и спорта учреждений молодежной политики (с учетом повышения оклада согласно Закона о краевом бюджете на 2015 год)

* 1. ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должность | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| 1 квалификационный уровень | Специалист по работе с молодежью | 3329 |
| **4 квалификационный уровень**  | **Ведущий специалист** **по работе с молодежью** | **5073** |

* 1. ПКГ должностей работников физической культуры и спорта второго уровня:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должность | Размер оклада (должностного оклада), руб. |
| **2 квалификационный уровень**  | **Инструктор- методист физкультурно-спортивных организаций** | **6655** |

* 1. ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня":

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должность  | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| 1 квалификационный уровень | Бухгалтер  | 3658 |

* 1. ПКГ «Общеотраслевые должности рабочих первого уровня»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должность | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| 1 квалификационный уровень | Уборщик служебных помещений | 2577 |
| 1 квалификационный уровень | Сторож (вахтер) | 2577 |
| 1 квалификационный уровень | Рабочий  | 2577 |

* 1. ПКГ «Общеотраслевые должности рабочих второго уровня»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должность | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| 1 квалификационный уровень | Водитель автомобиля | 3000 |

Приложение N 2

к положению об оплате труда работников

**Форма оценочного листа**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ за месяц (квартал) \_\_\_\_ года**

(должность, фамилия, инициалы работника, осуществляющего оценку результативности

и качества труда работников Учреждения)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Фамилии, инициалы, наименования должностей работников Учреждения, в отношении которых осуществляется оценка их результативности и качества труда | Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения | Количество баллов по результатам оценки деятельности работников Учреждения | Подписи работников Учреждения, в отношении которых осуществляется оценка результативности и качества труда |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |

Должность \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (подпись) (ФИО)

Приложение № 3

к положению об оплате труда работников

**Критерии оценки результативности и качества труда**

**для определения размеров выплат за важность выполняемой работы,**

**степень самостоятельности и ответственности**

**при выполнении поставленных задач**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Критерии оценки | Оценка для ежемесячного установления выплат | Предельное количество баллов |
| **Ведущий специалист по работе с молодежью** |
| проведение консультаций, мастер-классов для физических лиц, для работ-ников органов по делам молодежи, для организаций и учреждений, занимающих-ся реализацией молодежных проектов | оценивается по количеству проведенных консультаций, мастер-классов (подтверждение: журнал регистрации) | до 3 консультаций – 10 баллов;4 консультации и более – 15 баллов |
| отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника | оценивается по факту отсутствия зафиксированных обоснованных замечаний и жалоб | 10 баллов |
| организация работы по подготовке и размещению информации о проектах и мероприятиях Учреждения в Интернете, на телевидении, радио и в печатных средствах массовой информации | оценивается по количеству подготовленных и размещенных информационных материалов (подтверждение: скрин-шот для интернет-материалов, CD или DVD для радио и телевидения, ксерокопии для печатных СМИ) | до 3 информацион-ных материалов - 5 баллов;4 информацион-ных материала и более – 10 баллов |
| подготовка методических рекомендаций для выполнения работ по реализации флагманской программы молодежной политики или инфраструктурного проекта для достижения целей деятельности отдела | подтверждение: копия приказа Учреждения или приказа учредителя | 5 баллов |
| обеспечение надлежащего хранения и использования материальных ценностей | оценивается по отсутствию зафиксированных фактов нарушения | 5 баллов |
| Своевременная подготовка необходимой документации отдела согласно плану-графику | Оценивается по факту выполнения плана-графика сдачи и подготовки документации, отсутствие замечаний со стороны администрации | 10 баллов |
| Повышение квалификации | Подтверждающие документы | До 5 балловза каждое участие - 1 балл |
| **Специалист по работе с молодежью** |
| руководство направлением в рамках деятельности учреждения | ежеквартально;оценивается по факту закрепления руководства в приказе по учреждению; оценивается по факту привлечение в деятельность учреждения стажеров, практикантов (наличие договора) | 55 баллов |
| своевременная подготовка локальных нормативных актов и иных документов | оценивается по факту выполнения плана-графика сдачи и подготовки документации, отсутствия замечаний руководителей по срокам | 30 баллов |
| наличие соглашений, договоров о совместной деятельности, привлечение внебюджетных средств для достижении целей направления деятельности учреждения | ежеквартально;оценивается по факту наличия подписанного соглашения, договора о совместной деятельности;оценивается по факту привлечение в деятельность учреждения стажеров, практикантов (наличие договора);оценивается по факту привлечения сторонних экспертов к деятельности учреждения;оценивается по факту привлечения внебюджетных средств на реализацию деятельности отдела |  50 баллов10 баллов10 баллов10 баллов |
| подготовка информации о проектах и мероприятиях учреждения для размещения в интернете, на телевидении, радио и в печатных средствах массовой информации | оценивается по количеству подготовленных информационных материалов (подтверждение: скрин-шот для интернет материалов, VHS или DVD для радио и телевидения, ксерокопии для печатных средствах массовой информации) | до 3-х информационных материалов – 20 баллов4 и более – 30 баллов |
| отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника  | оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб | 30 баллов |
| разработка и внедрение программ, методических материалов и проектов  | ежеквартально;подтверждение: акт разработки, акт внедрения | разработка - 25 б.внедрение - 25 баллов |
| курирование флагманской программы молодежной политики или инфрастру-ктурного проекта для достижения целей деятельности учреждения | ежеквартально;подтверждение копия приказа руководителя учреждения или приказа учредителя | 50 баллов |
| оказание консультационных услуг для молодежи,  | оценивается по журналу учета консультаций | от 10 до 20 -10 б.;21 и более -15 б. |
| своевременное предоставление информации по запросам физических и юридических лиц | оценивается по количеству ответов на запросы | 2 - 25 баллов3 и более -35 баллов |
| **Инструктор-методист** |
| **Успешное и добросовестное исполнение профессиональной деятельности:** |  |  |
| Организация реализации муниципальных целевых программ | Информация предоставляется руководителю, учитывается привлечение внебюджетных средств (за каждые 5тыс.- 1 балл) | Выполнение пока-зателей программы и эффективное использование бюджетных средств – до 10 баллов |
| Организация выполнения планов работы на месяц, на год, выполнение поручений руководителя, информации по отдельным запросам руководителя учреждения, его заместителей. | Баллы устанавливаются на основе выполнения планов работы, поручений руководителя | Отсутствие замечаний –10 б.,1 замечание – минус 1 балл  |
| **Методическое обеспечение**  |  |  |
| Информационнаяоткрытость  | Своевременность предоставления сведений, фотоматериалов, грамот, протоколов соревнований и другой документации об участии или проведении спортивно-массовых мероприятий в СМИ, на сайте учреждения. | Своевременно и в полном объёме – 5 балла, за отсутствие каждого вида инф - минус 1 балл.Несвоевременно и не в полном объёме – 0 баллов |
| **Инновационные формы работы:** |  |  |
| Апробация и внедрение инновационных программ, технологий, методов | Наличие оформленных программ, технологий, планов, методов.Наличие зафиксированных положительных отзывов |  1 - 5 баллов2 и более – 10 баллов  |
| Организация летнего отдыха, работы в каникулярное время | За количество дето/дней | до 10 баллов |
| Отсутствие замечаний по итогам проверок  |   | до 10 баллов1 замечание – минус 1 балл  |
| Участие в организации курсовой подготовке повышения квалификации | Подтверждающие документы | До 10 балловза каждое участие - 1 балл |
| **Бухгалтер** |
| соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и сборам | подтверждение: документы по бухгалтерии Учреждения | 10 баллов |
| отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника | оценивается по факту отсутствия зафиксированных обоснованных замечаний и жалоб | 10 баллов |
| своевременное представление ведомственной, статистической и бухгалтерской отчетности | соответствие установленным срокам представления отчетности | 10 баллов |
| размещение отчетов на сайте государственных услуг (dus.gov)  | подтверждение: документы по бухгалтерии Учреждения | 1 пакет документов - 3 балла;2 пакета документов и более - 5 баллов |
| **Водитель автомобиля** |
| отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника  | оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб | 30 баллов |
| своевременное ведение документации, предусмотренной действующими нормативно-правовыми актами | оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб | 25 баллов |
| соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда  | оценивается по отсутствию зафиксированных нарушений | 25 баллов |
| **Сторож (вахтер)** |
| обеспечение сохранности материальных ценностей | оценивается по факту отсутствия случаев краж, порчи имущества | 5 баллов |
| соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда | оценивается по отсутствию зафиксированных нарушений | 5 баллов |
| отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника  | оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб | 25 баллов |
| **Уборщик служебных помещений** |
| отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника  | оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб | 40 баллов |
| соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда | оценивается по отсутствию зафиксированных нарушений | 30 баллов |
| **Рабочий**  |
| отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника  | оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб | 25 баллов |
| соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда | оценивается по отсутствию зафиксированных нарушений | 24 баллов |

Приложение № 4

к положению об оплате труда работников

**Критерии оценки результативности и качества труда**

**для определения размеров выплат за качество выполняемых работ**

| Критерии оценки | Оценка для ежемесячного установления выплат | Предельное количество баллов |
| --- | --- | --- |
| **Ведущий специалист по работе с молодежью** |
| организация работы по подготовке и проведению проектов и мероприятий различного уровня и (или) участие в проектах, организованных учредителем | подтверждение: приказ Учреждения по государственному заданию, письмо, приказ учредителя для внеплановых мероприятий | количество проектов, зарегистрированных в конкурсах:2-4 – 5 бал.свыше 4 - 10 бал. |
| организация по привлечению представителей района в конкурсах, проектах, мероприятиях различного уровня | оценивается по численности участников в проектах, мероприятиях (подтвержде-ние: приказ Учреждения, письмо, приказ учредителя) | от 1 до 10 человек - 5 баллов;11 и более человек - 10 баллов |
| наличие положительных отзывов, материалов в СМИ о проведенных мероприятиях или реализуемых проектах от сторонних организаций, органов государственной власти, и (или) местного самоуправления, молодежи и других категорий граждан (при отсутствии жалоб) | подтверждение: письмо, благодарственное письмо, дип-лом, копии материалов из СМИ/ссылки на интернет ресурс, где размещена информация  | материал в СМИ - 3 б.благодарственное письмо - 5 баллов;материал в Интернете - 10 баллов;телевизионный сюжет - 10 баллов |
| включение молодых людей (14-18 лет), находящихся в социально опасном положении и трудной жизненной ситуации в проектные команды | подтверждение: служебная записка (отчет) | количество человек:категории СОП и ТЖС:4 - 5 балловсвыше 4 - 10 баллов |
| **Специалист по работе с молодежью** |
| обеспечение сохранности молодежи занимающейся в кружках, секциях, клубов | подтверждение: журнал учета посещаемости | от 60 до 80% - 80 балловсвыше 80% - 100 баллов |
| наличие собственных форм систематической работы | подтверждение: наличие и выполнение плана работ, подписанного директором | 30 баллов |
| оценка результатов деятельности сотрудника органами государственной власти, и ( или) местного самоуправления | ежеквартально;подтверждение: грамота, диплом  | от ОМСУ - 50 баллов от гос.власти края - 75 баллов  от гос. власти РФ – 100 баллов |
| наличие положительных отзывов, материалов в печатных изданиях, телевизионных сюжетов о проведенных мероприятиях или реализуемых проектах от сторонних организаций  | подтверждение: письмо, копия материала из СМИ, скрин-шот из интернета, копия телевизионного сюжета на DVD диске | телевизионный сюжет – 25 баллов материал в СМИ – 20 балловблагодарственное письмо – 20 баллов |
| профессиональное развитие путем участия в курсах повышения квалификации, обучающих семинарах | ежеквартально;оценивается по факту получения сертификата, диплома, удостоверения о повышении квалификации  | 25 баллов |
| отсутствие нарушений финансовой деятельности  | ежеквартально;подтверждение: отсутствие замечаний проверяющих органов | 30 баллов |
| оперативное принятие мер, включая своевременное информирование руководства, по устранению нарушений техники безопасности, противопожарных и иных правил, создающих угрозу деятельности учреждения, его работникам и иным лицам  | ежеквартально;подтверждение: служебная записка, докладная | 25 баллов |
| **Инструктор – методист** |
| Отсутствие замечаний по выполнению должностных обязанностей и отсутствие дисциплинарных взысканий | Баллы устанавливаются на основе анализа работы по основным направлениям  | Отсутствие замечаний –5 бал., 1 замечание – минус 1 балл .Наличие дисц-ных взысканий – 0 бал. |
| соблюдение сроков и порядка предоставления всех видов отчетности | проверок качества подготовки и ведения документации | 10 баллов1 обоснованное обращение – минус 5 б. |
| Своевременное и качественное исполнение и предоставление запрашиваемой у учреждения информации | Отсутствие обоснованных жалоб и претензий со стороны сотрудников учреждения, других учреждений и органи-заций, сотрудничающих с учреждением. | Отсутствие – 5 б.,1 обоснованное обращение – минус 1 балл |
| **Методическое обеспечение** |
| Качественная подготовка и проведение мероприятий | Разработка необходимой рабочей документации: положения, диагностического инструментария, аналитичес-ких материалов, других необходимых документов.  |  До 10 баллов.Отсутствие – минус 1 балл |
| **Инновационные формы работы** |
| Организация и проведение меро-приятий, повышающих авторитет и имидж ФК у общественности, участников, родителей. |  | 1-3 мероприятия 3 балла4-5 мероприятий – 6 бал.6 и более мероприятий- 10 баллов |
| **Дополнительные виды работ** |
| Участие в судействе соревнований различных уровней: -школьные -муниципальные -краевые | Положения о проведении соревнований, приказы |  3 балл4 балла5 балла |
| Участие в организации и проведении на базе ДЮСШ соревнований, спор-тивно-массовых мероприятий и т.д. | Информация предоставляется директором ДЮСШ  | До 5 балловЗа каждое мероприятие 1 балл |
| Деятельность в составе экспертных комиссий (групп, советов и др.)  -  школьных  - муниципальных  - краевых | Приказы | До 5 балловЗа каждое мероприятие 1 балл |
| Участие в организации  ипроведении воспитательных мероприятий (субботники, праздники,знаменательные даты и др.) | Приказы | Участие в 1 мероприятии 1 балл, но не более 5 баллов |
| **Бухгалтер** |
| отсутствие просроченной задолженности по расчетам за товары и услуги | подтверждение: документы по бухгалтерии Учреждения | 10 баллов |
| участие в работе курсов, семинаров, конференций | оценивается по количеству мероприятий (подтверждение: сертификат, диплом, удостоверение о повышении квалификации) | 1 мероприятие - 3 балла;2 мероприятия и более - 5 баллов |
| применение в работе специали-зированных бухгалтерских программ, повышающих эффективность работы и сокращающих время обработки документов | оценивается по факту применения | 10 баллов |
| своевременное составление и предоставление отчетности | подтверждение: документы по бухгалтерии Учреждения | 10 баллов |
| **Водитель автомобиля** |
| своевременное и квалифицированное выполнение приказов, распоряжений и поручений руководства | оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний | 25 баллов |
| поддержание транспортного средства в технически исправном состоянии  | оценивается по факту отсутствия необоснованного простоя транспортного средства  | 27 баллов |
| содержание автотранспортного средства в чистоте | оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний | 30 баллов |
| **Сторож (вахтер)** |
| обеспечение общественного порядка и пропускного режима | оценивается по факту отсутствия (или факту предотвращения ) нарушения общественного порядка | 15 баллов |
| содержание в надлежащем состоянии рабочего места, оборудования | ежеквартально;оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний | 10 баллов |
| **Уборщик служебных помещений** |
| обеспечение сохранности хозяйственного инвентаря | оценивается по отсутствию фактов утраты хозяйственного инвентаря | 10 баллов |
| соблюдение качества выполняемых работ в части выполнения возложенных функциональных обязанностей | ежеквартально;оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний | 15 баллов |
| **Рабочий** |
| оперативное реагирование и высокое качество проведения текущих ремонтных работ в помещениях здания | оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний | 24 баллов |
| высокое качество проведения текущих работ дорожно – тропиноч-ной сети | ежеквартально;оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний | 10 баллов |
| соблюдение правил эксплуатации и обслуживания машин и механизмов при выполнении работ | ежеквартально;оценивается по факту отсутствия неисправности техники | 15 баллов |

Приложение № 5

к положению об оплате труда работников

**Критерии оценки результативности и качества труда для определения размеров выплат за интенсивность и высокие результаты работы**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Уровень конкурса, конкурсного мероприятия, проекта | Занятое место | Количество баллов |
| 1 | Зональный (межмуниципальное) | 1 | 15 |
| 2 - 3 | 15 |
| 2 | Региональный (региональное)  | 1 | 15 |
| 2 - 3 | 15 |
| 3 | Всероссийский (всероссийское) | 1 | 15 |
| 2 - 3 | 15 |
| 4 | Международный (международное) | 1 | 15 |
| 2 - 3 | 15 |

Приложение № 6
к положению об оплате труда работников

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

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Категория работников | Критерии оценки | Условия | Количество баллов |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| **Ведущий специалист по работе с молодежью, инструктор – методист**  | успешное и добросовестное исполнение профессиональной деятельности |  отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | 10 |
| качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | 10 |
| участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ | факт участия | 10 |
| инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда. | Зафиксированный факт | 10 |
| своевременное и качественное исполнение и предоставление отчетов, запрашиваемой у учреждения информации | Выполнение в срок, обоснованных зафиксированных замечаний | 10 |
| разработка инновационных форм работы | наличие документально зафиксированного факта | 10 |

Приложение № 7

к положению об оплате труда работников

**Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения**

**для установления руководителям Учреждений, их заместителям, главным бухгалтерам выплат стимулирующего характера за важность выполняемой работы,**

**степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Наименование должности | Критерии оценки результативности | Условия | Размер к окладу |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Руководитель | обеспечение безопасных условий работы в Учреждении | соблюдение нормативных правовых актов (отсутствие предписаний надзорных органов либо их оперативное устранение) | 15% |
| ответственное отношение к своим обязанностям | отсутствие замечаний, отсутствие обоснованных замечаний учредителя | 20% |
|  |  |  | Проведение методических совещаний/семинаров | 10% |
| 2 | Заместитель руководителя | совершенствование технологий реализации курируемых направлений в Учреждении, внедрение актуальных технологий работы (управленческих, технологических, содержательных) | приказ Учреждения | 10% |
| качество организации управленческого процесса в курируемых направлениях в Учреждении | отсутствие замечаний, дисциплинарных взысканий у курируемых сотрудников, отсутствие жалоб сотрудников | 10% |
| обобщение и анализ практики работы по курируемым направлениям в Учреждении | оценивается по факту наличия аналитических отчетов, согласованных директором | 10% |
| 3 | Главный бухгалтер | отсутствие фактов уточнения (исправления) отчетов | соответствие установленным срокам представления отчетности | 10% |
| ведение учета Учреждения в соответствии с действующим законодательством | отсутствие существенных замечаний (актов) за ведение учета Учреждения | 20% |

Приложение № 8

к положению об оплате труда работников

**Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения**

**для установления руководителям учреждения, их заместителям, главным бухгалтерам выплат стимулирующего характера**

**за качество выполняемых работ**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Наименование должности | Критерии оценки результативности | Условия | Размер к окладу |
| наименование | индикатор |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1 | Руководитель | выполнение плана работы | исполнение показателей | 90 - 99,9% | 5% |
| 100% и более | 10% |
| расширение масштаба деятельности Учреждения | привлечение муниципальных образований Саянского района к участию в мероприятиях Учреждения | количество с/советов, участвующих в мероприятиях: |  |
| от 1 до 8 | 5% |
| более 8 | 10% |
| проведение внеплановых мероприятий | Кол-во от 1 до 3 | 5% |
| от 3 и более | 10% |
| освещение деятельности Учреждения в СМИ | количество сюжетов (публикаций) размещений материалов - от 1 до 3 | от 1 до 3 | 5% |
| более 3 | 20% |
| обеспечение качественной подготовки и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения | отсутствие обоснованных жалоб на работу Учреждения | ежемесячно | 30% |
| 2 | Заместитель руководителя | расширение масштаба деятельности Учреждения | участие в подготовке и проведении внеплановых проектов и мероприятий различного уровня (по профилю Учреждения), утвержденных приказом учредителя | краевое  | 10% |
| межрегиональное  | 10% |
| всероссийское  | 10% |
| международное  | 10% |
| привлечение муниципальных образований Красноярского края к участию в мероприятиях Учреждения | количество муниципальных образований края, участвующих в мероприятиях: |  |
| от 3 до 8 | 5% |
| более 8 | 10% |
| привлечение некоммерческих организаций к участию в мероприятиях Учреждения | количество некоммерческих организаций, участвующих в мероприятиях: |  |
| от 1 до 5 | 5% |
| от 5 и более | 10% |
| результативность деятельности Учреждения | наличие положительных отзывов о проведенных мероприятиях или реализуемых проектах от сторонних организаций, учреждений или структур, считающихся экспертами в сфере реализуемых Учреждением проектов | статус организации/ структуры, выдавшей отзыв: |  |
| городской | 10% |
| краевой | 10% |
| российский | 10% |
| международный | 10% |
| обеспечение качественной подготовки и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения | отсутствие обоснованных жалоб на работу Учреждения | 30% |
| 3 | Главный бухгалтер | ответственное отношение к своим обязанностям | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний со стороны учредителя, руководителя, работников Учреждения | отсутствие замечаний | 30% |
| непрерывное профессиональное развитие | участие в работе курсов, семинаров, конференций | количество мероприятий - свыше 2 | 10% |
| применение в работе специализированных бухгалтерских программ, повышающих эффективность работы и сокращающих время обработки документов | факт применения | 10% |
| результативность Учреждения | исполнение бюджета | 95 - 100% | 20% |
| 86,7 - 94,9% | 10% |

Приложение № 9

к положению об оплате труда работников

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ

РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ

ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ РУКОВОДИТЕЛЯМ УЧРЕЖДЕНИЙ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЯМ,

ГЛАВНЫМ БУХГАЛТЕРАМ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Уровень конкурса, конкурсного мероприятия | Занятое место | Размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы руководителя, его заместителя, главного бухгалтера, процент |
|  | Зональный (межмуниципальное) | 1 | 15 |
| 2 - 3 | 10 |
| 1 | Региональный (региональное) | 1 | 15 |
| 2 - 3 | 10 |
| 2 | Всероссийский (всероссийское) | 1 | 15 |
| 2 - 3 | 10 |
| 3 | Международный (международное) | 1 | 15 |
| 2 - 3 | 10 |

Приложение № 10

к положению об оплате труда работников

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ

РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ

ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ РУКОВОДИТЕЛЯМ УЧРЕЖДЕНИЙ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЯМ,

ГЛАВНЫМ БУХГАЛТЕРАМ УЧРЕЖДЕНИЙ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО

ХАРАКТЕРА ПО ИТОГАМ РАБОТЫ УЧРЕЖДЕНИЯ ЗА ГОД

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование должности | Условия выплат по итогам работы | Оценка для установления выплат | Предельный размер выплат  |
| 2 | 3 | 4 | 5 |
| Руководитель | качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения | отсутствие обоснованных замечаний, жалоб | 40% |
| отсутствие нарушений в финансово-хозяйственной деятельности Учреждения | отсутствие замечаний контролирующих органов | 20% |
| превышение плановых и нормативных показателей работы, установленных государственным заданием | наличие превышения показателей согласно отчету по государственному заданию | 40% |
| Заместители руководителя | качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения | отсутствие обоснованных замечаний, жалоб | 50% |
| отсутствие нарушений в финансово-хозяйственной деятельности Учреждения | отсутствие замечаний контролирующих органов | 10% |
| оперативное и качественное исполнение и представление запрашиваемой агентством молодежной политики у Учреждения информации | выполнение в срок, отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | 20% |
| превышение плановых и нормативных показателей работы, установленных государственным заданием | наличие превышения показателей согласно отчету по государственному заданию | 20% |
| Главный бухгалтер | качественная подготовка и своевременная сдача бухгалтерской отчетности, отсутствие обоснованных замечаний | отсутствие обоснованных замечаний | 50% |
| отсутствие нарушений в финансовой деятельности | отсутствие замечаний контролирующих органов | 20% |
| соблюдение сроков, порядка и обоснованности представления бюджетных смет в соответствие с доведенными лимитами бюджетных обязательств | полное и своевременное представление платежных документов в соответствии с установленными законодательством нормами | 30% |

 Приложение № 2

 к постановлению администрации

Саянского района

от 28.12.2016 г. № 342-п

**Размеры**

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

1. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений физической культуры и спорта дополнительного образования
и среднего профессионального образования:

1.1. ПКГ должностей педагогических работников:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должность | Размер оклада (должностного оклада), руб. |
| 2 квалификационный уровень  | инструктор – методист,тренер – преподаватель | 5 590 |

2. Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов
и служащих:

2.1. ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должность | Размер оклада (должностного оклада), руб. |
| 1 квалификационный уровень  | секретарь - руководителя | 3 170 |

3. Размеры окладов (должностных окладов) медицинских
и фармацевтических работников учреждений физической культуры и спорта:

3.1. ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должность | Размер оклада (должностного оклада), руб. |
| 3 квалификационный уровень  | медицинская сестра | 4 611 |

4. Размеры ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих:

4.1. ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должность | Размер ставки заработной платы, руб. |
| 1 квалификационный уровень  | Рабочий, сторож ( вахтер ), уборщик служебных помещений | 2 454 |

4.2. ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должность | Размер ставки заработной платы, руб. |
| 4 квалификационный уровень  | водитель - автомобиля | 4 612 |

Нормы часов педагогической работы и (или) преподавательской работы на ставку заработной платы педагогических работников устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.