

АДМИНИСТРАЦИЯ Саянского района ПОСТАНОВЛЕНИЕ

с. Агинское

01.10.2013

№ 416-п

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, осуществляющих деятельность в области молодежной политики, физической культуры и спорта

В соответствии с Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных 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, туризма и молодежной политики Красноярского края», Приказом Министерства спорта, туризма и молодежной политики Красноярского края от 17.09.2010 № 190п «Об утверждении видов, условий, размера и порядка выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевых государственных бюджетных учреждений, подведомственных министерству спорта, туризма и молодежной политики Красноярского края, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта», Постановлением Красноярского края от 30.09.2013 года № 490-п «О внесении изменений и признании утратившими силу некоторых постановлений Совета администрации Красноярского края и Правительства Красноярского края, регулирующих вопросы оплаты труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных министерству спорта, туризма и молодежной политики Красноярского края»; Постановлением Администрации Саянского района от 30.09.2013 года № 698-п «О системах оплаты труда работников органов местного самоуправления Саянского района и работников муниципальных учреждений Саянского района, в которых по состоянию на 30.09.2013 года действует тарифная система оплаты труда», Решением Саянского районного совета депутатов четвертого созыва от 22.02.2013 года № 40-337(вн), руководствуясь статьями 62, 81 Устава Саянского района, ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, осуществляющих деятельность в области молодежной политики, физической культуры и спорта (Приложение 1).

2. Считать утратившими силу Постановление администрации Саянского района от 22.02.2013 г. № 113п «Об утверждении Примерного

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципальных учреждений, осуществляющих деятельность в области молодежной политики, физической культуры и спорта

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, осуществляющих деятельность в области молодежной политики, физической культуры и спорта (далее – положение, учреждения, работники), разработано в связи с введением новой системы оплаты труда учреждения по виду экономической деятельности «Образование» и «Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг» (далее – система оплаты труда) и устанавливает систему оплаты труда работников муниципальных учреждений, осуществляющих деятельность в области молодежной политики, физической культуры и спорта, финансируемых за счет средств районного бюджета и целевых средств краевого бюджета.

1.2. Настоящее Положение разработано на основе:

- а) Трудового кодекса Российской Федерации;
- б) Федерального закона от 06.10.2003 г. №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»,
- в) Закона Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О новых системах оплаты труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений»;
- г) Постановления Правительства Красноярского края от 27.11.2009 № 609-п «Об утверждении Порядка исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя краевого государственного бюджетного или казённого учреждения»;

д) Постановления Правительства Красноярского края от 01.12.2009 № 617-п «Об утверждении перечня должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности»;

е) 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, туризма и молодежной политики Красноярского края»;

ж) решения районного Совета депутатов от 22 февраля 2013 года №40-337(вн) о новых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Саянского района;

з) Постановления Красноярского края от 30.09.2013 года № 490-п «О внесении изменений и признании утратившими силу некоторых постановлений Совета администрации Красноярского края и Правительства Красноярского края, регулирующих вопросы оплаты труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных министерству спорта, туризма и молодежной политики Красноярского края»;

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

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

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

1.5. Система оплаты труда устанавливается с учетом:

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

б) государственных гарантий по оплате труда;

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

г) мнения профсоюзной организации учреждения.

1.6. Для работников, с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждению услуг, заключаются срочные трудовые договоры, оплата труда по которым устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

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

1.8. При переходе на систему оплаты труда обеспечивается сохранение гарантированной части заработной платы работников в рамках определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера в части персональных выплат по системе оплаты труда в сумме не ниже размера заработной платы (без учета стимулирующих выплат), установленного тарифной системой оплаты труда.

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

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

1.11. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.12. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников.

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

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

2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, за исключением руководителя и заместителя руководителя

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам учреждения устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему положению на основе отнесения занимаемых ими

должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

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

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

в) от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих»;

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

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

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам учреждения по межотраслевым должностям специалистов и служащих, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему положению.

3. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления

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

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

3.3. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.7. Конкретные виды и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в трудовых договорах работников.

4. Виды выплат стимулирующего характера работников учреждения, размеры и условия их осуществления

4.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

б) выплата за качество выполняемых работ;

в) персональные выплаты: за квалификационную категорию, за опыт работы, за сложность, за напряженность и особый режим работы, за работу в сельской местности, в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), в целях обеспечения

региональной выплаты, установленной муниципальными правовыми актами (далее – региональная выплата);

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

4.2. Размер выплат стимулирующего характера за исключением персональных выплат за квалификационную категорию, за работу в сельской местности, молодым специалистам, в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), в целях обеспечения региональной выплаты для конкретного работника учреждения, определяется руководителем учреждения,

- работникам, находящимся в непосредственном подчинении заместителя руководителя учреждения, по представлению соответствующего заместителя руководителя учреждения,

- работникам, находящимся в непосредственном подчинении руководителя структурного подразделения учреждения, не находящегося в непосредственном подчинении руководителя учреждения, – на основании представления руководителя соответствующего структурного подразделения учреждения.

Дополнительные письменные основания предоставления персональных выплат за работу в сельских местности не требуются.

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

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

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

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

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

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

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

$$C_i = C_{1\text{балла}} * B_i * k_i,$$

где:

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

$C_{1\text{балла}}$ – 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 истекший месяц;

k_i – 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.

$C_{1\text{балла}}$ рассчитывается на плановый период в срок до 31 декабря года, предшествующего плановому периоду, и утверждается приказом руководителя учреждения.

Пересчет $C_{1\text{балла}}$ осуществляется в случаях:

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

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

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

Расчет и пересчет $C_{балла}$ осуществляется по формуле:

$$C_{балла} = (Q_{стим} - Q_{стим}^{рук, замрук}) / (\sum_{i=1}^n B_i^{max} + 300 * x),$$

где:

$Q_{стим}$ – 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);

$Q_{стим}^{рук, замрук}$ – сумма средств, предназначенных для осуществления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения, заместителю 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^{max} – максимально возможное количество баллов за плановый период по результатам оценки i-го работника учреждения по выплатам за качество выполняемых работ и выплатам за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, рассчитанное в соответствии с настоящим положением;

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

x – количество месяцев в плановом периоде.

$Q_{стим}$ рассчитывается по формуле:

$$Q_{\text{стим}} = Q_{\text{зн}} - Q_{\text{штат}} - Q_{\text{перс}} - Q_{\text{омн}},$$

где:

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

$Q_{\text{штат}}$ – 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);

$Q_{\text{перс}}$ – 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).

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

при расчете $C_{1\text{балла}}$ – за декабрь года, в котором осуществляется расчет;

при пересчете $C_{1\text{балла}}$ – за месяц, в котором осуществлено внесение изменений в план финансово-хозяйственной деятельности бюджетного учреждения по показателю выплат «Заработная плата».

В случае, если сумма фактически начисленных выплаты за сложность в текущем месяце превысит более чем на 15 процентов расчетную величину, производится перерасчет расчёт $C_{1\text{балла}}$ в соответствии с правилами, указанными в настоящем пункте. При этом под расчётной величиной понимается:

в случае, если ранее перерасчёт $C_{1балла}$ не производился – сумма фактически начисленных выплат за сложность за декабрь истекшего года (года, в котором произведён расчёт $C_{1балла}$);

в случае, если пересчёт производился в связи с внесением изменений в план финансово-хозяйственной деятельности бюджетного учреждения по показателю выплат «Заработная плата» – сумма фактически начисленных выплат за сложность за месяц, в котором осуществлено внесение соответствующих изменений (месяц, в котором произведён перерасчёт $C_{1балла}$);

в случае, если пересчёт производился в связи с превышением суммы фактически начисленных выплаты за сложность в текущем месяце превысит более чем на 15 процентов расчетной величины, – месяц, в котором произошло такое превышение (месяц, в котором произведён перерасчёт $C_{1балла}$).

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 $C_{1балла}$ – за ноябрь года, в котором осуществляется расчет;

при пересчете $C_{1балла}$ – за месяц, предшествующий месяцу, в котором осуществлено внесение изменений в план финансово-хозяйственной деятельности бюджетного учреждения по показателю выплат «Заработная плата», а в случае если ранее пересчёт производился в связи с превышением суммы фактически начисленных выплаты за сложность в текущем месяце более чем на 15 процентов расчетной величины – то за месяц, в котором произошло такое превышение (месяц, в котором произведён перерасчёт $C_{1балла}$).

Q_{omn} – 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).

Q_{omn} рассчитывается по формуле:

$$Q_{omn} = \frac{Q_{zn}}{N_{год} * r} * N_{omn},$$

где:

$N_{отп}$ – количество дней отпуска по должностям, замещаемым на период отпуска, согласно графику отпусков в плановом периоде;

$N_{год}$ – количество календарных дней в плановом периоде;

r – количество штатных единиц в соответствии со штатным расписанием учреждения.

В случае, если расчёт $Q_{стим}$ осуществляется в целях пересчета $C_{балла}$, то ее расчет осуществляется за вычетом сумм, выплаченных или подлежащих выплате за истекшую часть планового периода.

$Q_{стим}^{рук, замрук}$ рассчитывается по формуле:

$$Q_{стим}^{рук, замрук} = Q_{стим}^{max\ рук} + \sum_{i=1}^s Q_{стим}^{i: max\ замрук},$$

где:

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

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

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

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

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

4.3.4. Выплата по итогам работы за месяц производится за своевременное (исполнение задания в срок, установленный поручением руководителя учреждения) и качественное (достижение результатов, установленных в поручении руководителя) исполнение особо важного и сложного задания, определенного в качестве такового руководителем учреждения.

Выплаты по итогам работы за месяц устанавливаются в размере до 200% от оклада (должностного оклада), по итогам работы за квартал, год предельным размером не ограничиваются и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер выплат может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

4.3.5. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся работникам учреждений согласно приложению № 11 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. Размер выплаты по итогам работы за год, осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется по формуле:

$$C_i^{год} = C_{балла}^{год} * B_i^{год} * k_j,$$

где:

$C_i^{год}$ – размер выплаты по итогам работы за год, осуществляемой i-му работнику учреждения;

$C_{1балла}^{год}$ – стоимость 1 балла для определения размеров выплаты по итогам работы за год;

$B_i^{год}$ – 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;

k_j – 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.

$C_{1балла}^{год}$ рассчитывается по формуле:

$$C_{1балла}^{год} = \frac{\mathcal{E}}{\sum_{i=1}^m B_i^{год} * k_j},$$

где:

\mathcal{E} – 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);

m – фактическая численность работников учреждения, работавших в календарном году, по итогам работы в котором осуществляется выплата, за исключением руководителя учреждения и заместителя учреждения.

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

При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- качество подготовки и своевременность сдачи отчетности;
- непосредственное участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

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

4.4.3. Выплаты по итогам работы за квартал, год предельным размером не ограничиваются и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда.

4.5. Персональные выплаты.

4.5.1. Абсолютный размер персональных стимулирующих выплат: за квалификационную категорию, за опыт работы, за сложность, за напряженность и особый режим работы, за работу в сельской местности, установленных в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника учреждения, исчисляется из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника учреждения без учета иных повышений, доплат, надбавок, выплат.

4.5.2. Персональные выплаты за работу в сельской местности устанавливаются специалистам в размере 25% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

4.5.3. За квалификационную категорию.

С целью стимулирования работников учреждения к раскрытию их творческого потенциала, профессиональному росту путём повышения профессиональной квалификации и компетентности устанавливаются размеры выплат в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику профессиональное мастерство. Размеры (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы):

- 25% - главный;
- 20% - ведущий;
- 10% - при наличии высшей квалификационной категории;
- 8,5% - при наличии первой квалификационной категории;
- 7% - при наличии второй квалификационной категории.

4.5.4. Персональная выплата за опыт работы работникам учреждения, производится при условии наличия:

а) почетного звания или ученой степени, связанных или необходимых для исполнения профессиональной деятельности по должности служащего и соответствующих профилю учреждения;

б) почетного звания, начинающегося со слов «Заслуженный», «Народный», ведомственного нагрудного знака (значка) в размерах (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы) по одному из следующих критериев, имеющему большее значение;

в) классности (для водителей грузовых и легковых автомобилей, автобусов, за исключением водителей автобусов или специальных легковых автомобилей, занятых перевозкой обучающихся (детей, воспитанников));

г) спортивного звания или спортивного разряда (для тренеров-преподавателей, окончивших профессиональную спортивную карьеру, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, необходимое для исполнения профессиональной деятельности по должности служащего, впервые заключивших трудовой договор с образовательным учреждением, осуществляющим деятельность в области физической культуры и спорта, и при этом не получающих персональную выплату молодым специалистам в целях повышения уровня оплаты труда);

Указанная выплата устанавливается в размерах, указанных в приложении № 4 к настоящему положению.

4.5.5. Персональная выплата за сложность, напряженность и особый режим работы производится работникам учреждения до 200 %.

4.5.6. Персональные выплаты с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, в целях повышения уровня оплаты молодым специалистам, обеспечения заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты, установленной частью 2.1 статьи 4 Закона Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 "О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений".

4.5.7. Персональные выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы производится работникам при наличии следующих условий:

- а) учет критериев оценки результативности и качества труда работников;
- б) признание работы сложной, напряженной, режима работы особым.

Указанные выплаты устанавливаются в размерах, указанных в приложении № 12 к настоящему положению.

4.5.8. Персональная выплата за напряженность и особый режим работы производится тренерам-преподавателям в зависимости от этапа подготовки, года обучения, группы вида спорта, по которому осуществляется обучение, в соответствии с приложением № 12 к настоящему положению.

Персональная выплата за напряженность и особый режим работы производится старшим инструкторам-методистам, инструкторам-методистам образовательных учреждений дополнительного образования детей в размере 15 процентов оклада (должностного оклада).

4.5.9. 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, установленная частью 2.1 статьи 4 Закона Красноярского края от

29.10.2009 № 9-3864 "О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений".

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, и месячной заработной платы 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 месячной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Для целей настоящего пункта 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 надбавку за работу в местностях с особыми климатическими условиями

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты 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 надбавку за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

5. Материальная помощь

5.1. По решению руководителя учреждения, оформляемому соответствующим приказом, работникам учреждения оказывается единовременная материальная помощь в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

5.2. Размер единовременной материальной помощи по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.1 настоящего положения, составляет три тысячи рублей в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения (суммы средств, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на текущий финансовый _____ год по показателям выплат «Заработная плата»).

5.3. Решение об оказании единовременной материальной помощи принимается на основании письменного заявления работника учреждения, к которому прикладываются заверенные работником учреждения копии документов, подтверждающих наступление события, являющегося основанием для выплаты единовременной материальной помощи.

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

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

6.2. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения устанавливается в соответствии с приложением № 5 к настоящему положению.

6.3. Для определения размера должностного оклада руководителя учреждения устанавливается перечень должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности в соответствии с приложением № 6 к настоящему положению.

6.4. Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, в соответствии с приложением № 7 к настоящему положению.

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

год или плановый период.

6.6. Размер должностного оклада определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителя учреждения в соответствии с приложением № 8 к настоящему положению.

6.7. Размер должностного оклада заместителю руководителя и главному бухгалтеру устанавливается руководителем учреждения на 10-30% ниже размера должностного оклада руководителя учреждения.

6.8. Руководителю, заместителю руководителя и главному бухгалтеру предоставляются выплаты компенсационного характера в размерах и на условиях, предусмотренных разделом 3 настоящего положения, а также осуществляется выплата единовременной материальной помощи в размерах и на условиях, предусмотренных разделом 5 настоящего положения.

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

6.9.1. Выплата за важность и качество выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач устанавливается в размерах, указанных в приложении № 9 к настоящему положению.

Оценка выполнения критериев в отношении заместителя руководителя осуществляется руководителем учреждения.

Оценка выполнения критериев в отношении главного бухгалтера осуществляется руководителем учреждения.

Оценка выполнения критериев в отношении руководителя осуществляется учредителем.

6.9.2. Персональные выплаты:

6.9.2.1. Персональные выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются:

а) за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности 25%.

б) за опыт работы при наличии ученой степени и работающим по соответствующему профилю (за исключением лиц, занимающих должности научных работников), почетного звания, начинающегося со слов «Заслуженный», «Народный», ведомственного нагрудного знака (значка) в размерах (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы) по одному из следующих критериев, имеющему большее значение:

- почетного звания, начинающегося со слов «Заслуженный», «Народный» или ученой степени, связанных или необходимых для исполнения профессиональной деятельности по должности служащего и соответствующих профилю учреждения- 20%;

- почетного звания, начинающегося со слов «Заслуженный», «Народный», ведомственного нагрудного знака (значка) в размерах (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы) по одному из критериев, имеющему большее значение.

- Заслуженный тренер России, Заслуженный тренер РСФСР, Заслуженный тренер СССР, Заслуженный мастер спорта СССР, Заслуженный мастер спорта России, Мастер спорта СССР международного класса, Мастер спорта России международного класса, Гроссмейстер по шахматам (шашкам), Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации, Заслуженный деятель физической культуры Российской Федерации – 20%;

- Заслуженный работник физической культуры и спорта Красноярского края – 10%;

Указанная выплата устанавливается в размерах, указанных в приложении № 4 к настоящему положению.

в) за сложность, напряженность и особый режим работы до 200 % .

6.9.2.2. Выплаты по итогам работы за отчетный период (за квартал, год) осуществляются с целью поощрения руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера за общие результаты труда по итогам работы и могут устанавливаются в абсолютной величине или в размерах и на условиях, установленных в приложении № 9 к настоящему положению.

При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:

-успешное и добросовестное исполнение заместителем руководителя, главным бухгалтером своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

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

-качество подготовки и своевременность сдачи отчетности.

6.9.3. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается за участие воспитанников учреждения в региональных, всероссийских и международных конкурсах и конкурсных мероприятиях, с учетом полученных ими призовых мест в размерах, установленных в приложении № 11 к настоящему положению.

Размер выплаты устанавливается на один год с момента получения призового места воспитанниками учреждения на основании выписки из протокола конкурса (далее – результат). Если в период действия установленной выплаты был улучшен результат, размер указанной выплаты может быть увеличен, при этом исчисление срока ее действия осуществляется заново с момента получения улучшенного результата.

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

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

Размер выплат стимулирующего характера, для руководителя, за исключением персональных выплат за квалификационную категорию, за опыт работы, за работу в сельской местности устанавливается учредителем.

Дополнительные письменные основания предоставления персональных выплат за работу в сельской местности не требуются.

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

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

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

Решение учредителя об осуществлении выплат стимулирующего характера руководителю оформляется соответствующим распоряжением.

6.9.6. Выплаты стимулирующего характера, для заместителя руководителя, главного бухгалтера за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, ежемесячно предоставляются по результатам оценки результативности и качества деятельности учреждения.

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

6.9.7. Абсолютный размер персональных стимулирующих выплат, для заместителя руководителя и главного бухгалтера, установленных в процентном отношении к должностному окладу исчисляется из должностного оклада без учета иных повышений, доплат, надбавок, выплат.

6.9.8. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения выделяется в плане финансово-хозяйственной деятельности или согласно сметы расходов.

6.9.9. Количество должностных окладов руководителю учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения определяется настоящим Положением, но не выше предельного количества должностных окладов руководителю учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, установленных приложением № 10 к настоящему положению, с учетом районного коэффициента и надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

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

7. Заключительные положения

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

7.2. Настоящее положение вступает в силу с 01 октября 2013 года.

Приложение № 1 к Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений, осуществляющих деятельность в области молодежной политики, физической культуры и спорта

**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	4 419

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

2.1. ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»:

Квалификационные уровни	Должность	Размер оклада (должностного оклада), руб.
-------------------------	-----------	---

1 квалификационный уровень	секретарь – руководителя специалист по работе с молодежью	2 506
----------------------------	---	-------

2.2. ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»:

Квалификационные уровни	Должность	Размер оклада (должностного оклада), руб.
1 квалификационный уровень	бухгалтер	2 754

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	3 645

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

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

Квалификационные уровни	Должность	Размер ставки заработной платы, руб.
-------------------------	-----------	--

2 квалификационный уровень	Инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций	5989
----------------------------	---	------

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

Должности, не вошедшие в профессиональные квалификационные группы	Размер ставки заработной платы, руб.
Методист по работе с молодежью	3 026

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

6.1. ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»:

Квалификационные уровни	Должность	Размер ставки заработной платы, руб.
1 квалификационный уровень	Уборщик территорий, сторож, уборщик служебных помещений	1 940

6.2. ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»:

Квалификационные уровни	Должность	Размер ставки заработной платы, руб.
4 квалификационный уровень	водитель автомобиля	3 646

Приложение № 2 к Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений, осуществляющих деятельность в области молодежной политики, физической культуры и спорта

**Критерии
оценки результативности и качества труда для определения размеров выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, выплат за качество выполняемых работ**

Категория работников	Критерии оценки	Периодичность оценки для установления выплат	Индикатор оценки	Количество баллов	Источник информации о значении (индикаторе) показателя
1	2	3	4	5	6
инструктор-методист	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Ответственное отношение к своим обязанностям	Ежемесячно	Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника	10	Журнал регистрации
	Ведение профессиональной документации	Ежеквартально	- полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации (планы, аналитические справки, статистический учет результатов) (календарный план спортивно-массовых мероприятий, документация по проведению соревнований); - своевременная подготовка документов, отсутствия	10	Справка по итогам контроля

Категория работников	Критерии оценки	Периодичность оценки для установления выплат	Индикатор оценки	Количество баллов	Источник информации о значении (индикаторе) показателя
1	2	3	4	5	6
			замечаний со стороны администрации		
	Организация и выполнение планов работы на месяц, на год, выполнение поручений руководителя	Ежемесячно	Выполнение планов на 100%	10	Индивидуальный отчет в форме служебной записки
	Методическое сопровождение процесса разработки, апробации и внедрения инновационных программ, технологий, методов спортивной подготовки	Ежеквартально	Наличие оформленных программ, технологий, планов, методов у педагогических и тренерских кадров (1 и более)	10	Приказ по учреждению Образовательная программа
	Участие в разработке и сопровождение реализации дополнительной образовательной программы, программы спортивной подготовки	Ежеквартально	Разработанная программа Выполнение учебного плана программы, выполнение программы деятельности (100%)	15 10	Программа Справка по итогам контроля Служебная записка
	Работа по	Ежегодно	Количество поступивших в		Копия приказа о

Категория работников	Критерии оценки	Периодичность оценки для установления выплат	Индикатор оценки	Количество баллов	Источник информации о значении (индикаторе) показателя
1	2	3	4	5	6
	профориентации учащихся ДЮСШ		учебные заведения спортивной направленности 1 – 2 учащихся, 3 и более учащихся	10 15	зачислении, справка с места учебы
	Внедрение и использование в работе новых методов, технологий, оборудования или программного обеспечения	Ежеквартально	Акт о внедрении, приказ	10	Акт о внедрении, приказ
	Повышение квалификации	Ежеквартально	количество документов, подтверждающих участие в образовательных программах, мероприятиях (семинар, конференция, курсы)	5	Удостоверение о повышении квалификации, сертификат, диплом, Вызов, приглашение
	Разработка необходимой рабочей документации (положений о конкурсах, соревнованиях, диагностического инструментария и аналитических материалов)	Ежемесячно	Методическое обеспечение тренировочного процесса	10	Утвержденный документ
	Реализация	Ежемесячно	Совместная работа		соглашение, служебная

Категория работников	Критерии оценки	Периодичность оценки для установления выплат	Индикатор оценки	Количество баллов	Источник информации о значении (индикаторе) показателя
1	2	3	4	5	6
	взаимодействия: -со спортивными федерациями; - спортивными клубами; -врачебно-физкультурным диспансером; -с ФМБА -Министерством спорта -Министерство образования и проч.			5	записка
	Организация и проведение спортивно – массовых мероприятий и УТС	Ежемесячно	Мероприятия проведены без замечаний Мероприятия проведены с несущественными замечаниями Проведение УТС	10 5	Анализ проведения мероприятий
Выплата за качество выполняемых работ					
	Выполнение плана методической работы	Ежемесячно	Доля выполненных работ (100%)	5	Утвержденный план
	Соблюдение морально-этических норм	Ежемесячно	Отсутствие замечаний	10	Журнал регистрации
	Участие в проектной деятельности	Ежеквартально	Участие: Получение гранта:	5 15	Диплом, справка о регистрации участника
	Разработка	Ежемесячно	Наличие собственных		Протокол методического

Категория работников	Критерии оценки	Периодичность оценки для установления выплат	Индикатор оценки	Количество баллов	Источник информации о значении (индикаторе) показателя
1	2	3	4	5	6
	проектов, методических материалов		проектов, методических материалов	10	совета
	Публикации в СМИ о проведении спортивно – массовых мероприятий и достижении учащихся	Ежемесячно	Количество подготовленных публикаций, представленных в средствах массовой информации: 1 публикация 2 и более	5 10	Статья в СМИ
	Организация повышения профессионального мастерства педагогов и тренеров	Ежемесячно	- проведение мастер-классов для педагогов; - методическое сопровождение аттестации (за присвоенные категории: Высшая: Первая: Вторая;) - аттестация с целью подтверждения соответствия занимаемой должности	5 20 15 10 5	Утвержденный план Аттестационные листы
	Присвоение спортивных разрядов по видам спорта	Ежеквартально	Командные игровые виды спорта: Индивидуальные виды спорта:	15 10	Приказ о присвоении спортивных разрядов
	Предъявление достижений обучающихся на соревнованиях	Ежемесячно	- участие в мероприятии краевого уровня; Межрайонный турнир 1 – 3 место	5	Дипломы Грамоты

Категория работников	Критерии оценки	Периодичность оценки для установления выплат	Индикатор оценки	Количество баллов	Источник информации о значении (индикаторе) показателя
1	2	3	4	5	6
			Краевой турнир 1 -3 место Первенство края (зона) 1 – 3 место Первенство края 1 – 6 место	10 10 15	
	Результативность освоения содержания программы обучающимися	Ежемесячно	Средний процент освоения содержания программы обучающимися (по результатам промежуточной аттестации) - 70% и выше	5	Аналитическая справка

Категория работников	Критерии оценки	Периодичность оценки для установления выплат	Индикатор оценки	Количество баллов	Источник информации о значении (индикаторе) показателя
1	2	3	4	5	6
Тренер-преподаватель	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Ответственное отношение к своим обязанностям	Ежемесячно	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций, а также замечаний к деятельности сотрудника	до 15	Журнал регистрации
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие	Ежемесячно	Полнота и соответствие нормативным документам	5	Справка по итогам контроля

программы, планы)					
Участие в разработке программ по видам спорта	Ежеквартально	Степень участия, факт внедрения в практику	до 10	Утвержденная программа	
Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса и процесса спортивной подготовки	Ежеквартально	- разработка учебно-методического комплекта, обеспечивающего реализацию образовательных программ и тренировочных мероприятий; - наличие материалов по распространению педагогического опыта: публикаций (статей), методических пособий; - наличие позитивных публикаций в СМИ, о работе самого тренера-преподавателя	до 15	Протоколы методического совета Публикация в СМИ	
Ведение профессиональной значимой деятельности	Ежемесячно	- руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями) - Участие в работе аттестационной комиссии, экспертной комиссии	до 10	Приказы Протоколы	
Выполнение дополнительных видов работ	Ежемесячно	- подготовка мест проведения спортивных мероприятий: - заливка льда - точка коньков - уборка снега - разметка стадиона - разметка беговых дорожек - обустройство палаточного	до 20 до 20 до 20 до 20 до 10 до 80	Информационная справка Протоколы соревнований	

программ, связанных с образовательной деятельностью, спортивной подготовкой, тренировочными мероприятиями				
Сохранность контингента обучающихся	Ежеквартально	В течение учебного года На этапах спортивной подготовки Этап начальной подготовки 90% Учебно – тренировочный этап 95%	10 15	Аналитическая справка
Повышение профессионального мастерства	Ежеквартально	- проведение мастер-классов для педагогов; - участие в профессиональных конкурсах: победа призовое место участие;	5 15 10 5	План работы Диплом грамота Заявка участника
Высокий уровень педагогического мастерства при организации тренировочного процесса	Ежемесячно	- освоение информационных технологий и применение их в практике работы (использование компьютерных программ, Интернет-технологий); - освоение индивидуально-ориентированных технологий (Наличие индивидуальной программы, плана); - применение здоровье сберегающих технологий(отсутствие случаев травматизма)	до 20	Информационная справка Приказ Акт

	Соблюдение морально – этических норм	Ежемесячно	Отсутствие замечаний	До 20	Журнал регистрации
--	--------------------------------------	------------	----------------------	-------	--------------------

Категория работников	Критерии оценки	Периодичность оценки для установления выплат	Индикатор оценки	Количество баллов	Источник информации о значении (индикаторе) показателя
1	2	3	4	5	6
Медицинская сестра	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Участие в конференциях, семинарах	Ежеквартально	- участие в качестве докладчика; - участие в качестве слушателя.	до 20	Договора, дипломы, сертификаты, вызов, приглашение
	Проведение санитарно-просветительной работы (лекции, беседы, выступления и публикации в СМИ)	Ежемесячно	- выступления и(или) публикации в СМИ (1 шт.); - лекция, беседа (1 шт.);	20 20	Протоколы, аналитическая справка
	Соблюдение правил охраны труда и противопожарной безопасности, санэпидрежима	Ежемесячно	- правила соблюдаются полностью, нет замечаний; - однократные (1 или 2) несущественные замечания; - замечания (2-5) несущественны, но повторяются в течение периода	до 20 до 10 5	Журнал регистрации
	Обеспечение текущего медицинского наблюдения за обучающимися во время	Ежемесячно	Выполнение плана работы	до 30	План работы

Категория работников	Критерии оценки	Периодичность оценки для установления выплат	Индикатор оценки	Количество баллов	Источник информации о значении (индикаторе) показателя
1	2	3	4	5	6
	тренировок				
	Своевременно и в полном объеме выполнение назначений врача (медосмотр)	Ежеквартально	Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний	до 15	Журнал учета работ
	Внесение предложений по усовершенствованию и расширению спектра оказываемых медицинских услуг для обучающихся	Ежемесячно		до 10	Протоколы Журнал регистрации
	Сопровождение учащихся на соревнования, обслуживание спортивно – массовых мероприятий ДЮСШ	Ежемесячно	Оценивается по факту	30	Журнал регистрации
Выплата за качество выполняемых работ					
	Ответственность за оформление документации (журнал, путевой лист)	Ежемесячно	Реализация мероприятий (100%)	30	Журнал регистрации
	Освоение эффективных методов научно-методического, медико-биологического сопровождения	Ежемесячно	- внедрение современных восстановительных методик; - внедрение современных методик функциональной диагностики	до 30	Информационная справка

Категория работников	Критерии оценки	Периодичность оценки для установления выплат	Индикатор оценки	Количество баллов	Источник информации о значении (индикаторе) показателя
1	2	3	4	5	6
	спортивной подготовки				
	Участие в проведении спортивного отбора	Ежемесячно	Внедрение современных методик	до 30	Информационная справка
	Инициатива и творческий подход к выполнению работы	Ежемесячно	- внесение предложений по повышению качества спортивной подготовки; - предложение по эффективной организации тренировочного процесса; - проведение мероприятий с обучающимися по профилактике травматизма и применению допинга	до 30	Протокол План Приказ
	Соблюдение морально – этических норм	Ежемесячно	Отсутствие замечаний	До 20	Журнал регистрации

Категория работников	Критерии оценки	Периодичность оценки для установления выплат	Индикатор оценки	Количество баллов	Источник информации о значении (индикаторе) показателя
1	2	3	4	5	6
Секретарь	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Образцовое состояние документооборота	Ежемесячно	Отсутствие замечаний по документообеспечению	до 20	Журнал регистрации
	Оперативность выполняемой работы	Ежемесячно	Оформление документов в установленный срок	до 20	Протоколы Журнал регистрации

Категория работников	Критерии оценки	Периодичность оценки для установления выплат	Индикатор оценки	Количество баллов	Источник информации о значении (индикаторе) показателя
1	2	3	4	5	6
	Выплата за качество выполняемых работ				
	Взаимодействие по документообеспечению с другими ведомствами	Ежемесячно	Отсутствие зафиксированных замечаний от других ведомств	до 10	Протоколы Журнал регистрации
	Своевременное, в соответствии с резолюцией руководителя, доведение документации до исполнителей	Ежемесячно	Отсутствие зафиксированных замечаний от других ведомств	до 10	Журнал регистрации
	Использование информационных технологий в ведении учета и создании базы данных сетевых показателей, архивном учете и делопроизводстве	Ежемесячно	Отсутствие зафиксированных замечаний	до 20	Информационная справка
	Соблюдение морально-этических норм	Ежемесячно	Отсутствие зафиксированных жалоб	до 10	Журнал регистрации
	Выполнения дополнительной нагрузки, не входящей в обязанности по своей должности	Ежемесячно	- выполняет квалифицированно - однократные (1 или 2) не существенных замечания - замечания (2 – 5) несущественны, но повторяются в	до 20 до 10 до 5	

Категория работников	Критерии оценки	Периодичность оценки для установления выплат	Индикатор оценки	Количество баллов	Источник информации о значении (индикаторе) показателя
1	2	3	4	5	6
			течение периода		

Категория работников	Критерии оценки	Периодичность оценки для установления выплат	Индикатор оценки	Количество баллов	Источник информации о значении (индикаторе) показателя
1	2	3	4	5	6
Методист по работе с молодежью	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	внедрение и использование в работе новых методов, технологий, оборудования или программного обеспечения	ежеквартально;	количество	2 - 10 баллов свыше 2 – 15 баллов	акт о внедрении, приказ
	сбор и анализ актуальных потребностей молодежи по результатам вопросов консультирования	ежеквартально;	факт наличия	10 баллов	аналитическая записка, отчет
	- проведение внеплановых мероприятий по собственной	ежемесячно	Количество проведенных мероприятий: - менее 2х - от 2х до 4х	10 20	Отчет

	инициативе		- более 4х	30	
	повышение квалификации	ежеквартально;	количество документов, подтверждающих участие в образовательных программах, мероприятиях (семинар, конференция, курсы):	2 – 10 баллов свыше 2 – 15 баллов	удостоверение о повышении квалификации, сертификат, диплом,
	-разработка информационного, раздаточного материала, в рамках своей деятельности, оформление рабочего пространства	ежеквартально	Наличие информационных стендов, афиш, раздаточного материала и др.	10	Копии информационных материалов
	организация участия молодежи муниципального образования в конкурсах, проектах, мероприятиях различного уровня	ежемесячно;	количество участников, участвующих в конкурсах, проектах, мероприятиях различного уровня:	100 человек – 15 баллов свыше 100 человек - 20 баллов	приказ, письмо
	Обеспечение сохранности количества молодежи, занимающейся в клубах, секциях, кружках, объединениях и т.п. в т.ч. попавших в трудную жизненную ситуацию	Ежемесячно	Количество - свыше 95 % численности -80%- 95 % численности	30 20	журнал учета посещений
	Наличие позитивных	Ежемесячно	Наличие положительных отзывов	10	Книга жалоб и

	отзывов от молодежи (при отсутствии жалоб)				предложений
	обеспечение взаимодействия со сторонними организациями, учреждениями, ведомствами: - привлечение партнеров; - привлечение экспертов; - привлечение стажеров, практикантов; - привлечения волонтеров	ежеквартально;	Количество привлеченных организаций/физических лиц (в случае индивидуального участия):	6 - 10 баллов свыше 6 - 15 баллов	соглашение, договор, служебная записка
	участие в отраслевых и межотраслевых методических и экспертных советах, проектных командах, аналитических и исследовательских группах	ежемесячно;	количество мероприятий:	4 – 10 баллов свыше 4 - 15 баллов	протокол, служебная записка
	руководство отдельным направлением в рамках деятельности учреждения	ежеквартально;	количество направлений:	2 - 10 баллов свыше 2 - 20 баллов	приказ директора
	разработка и издание методических	ежеквартально	количество разработанных/изданных	4 - 15 баллов свыше 4 - 20	методические материалы

	материалов		материалов:	баллов	
	подготовка методических материалов для реализации мероприятия	ежеквартально;	количество методически сопровождаемых мероприятий:	4 - 10 баллов свыше 4 - 15 баллов	положение о мероприятии, инструкции
	организация мероприятий по проектному просвещению для молодежи и молодежных объединений	ежеквартально;	количество мероприятий по проектному просвещению:	4 - 10 баллов свыше 4 - 15 баллов	аналитическая записка
	организация и проведение конкурса поддержки молодежных проектов	полугодие;	количество поданных на конкурс проектов:	6 - 15 баллов, свыше 6 - 20 баллов	положение о конкурсе и протокол конкурсной комиссии
	включение молодых людей в проектные команды , молодежные объединения	ежеквартально;	количество человек:	2 - 15 баллов свыше 2 - 25 баллов	служебная записка
	включение молодых людей (14-18 лет), находящихся в социально опасном положении и трудной жизненной ситуации в молодежные объединения, проектные команды	ежеквартально;	количество человек: категории СОП и ТЖС:	4 - 15 баллов свыше 4 - 25 баллов	служебная записка
	сопровождение	ежеквартально;	количество проектов,	4 – 10 баллов	выписка из реестра

участия проектных команд в конкурсах поддержки молодежных проектов		зарегистрированных в конкурсах:	свыше 4 - 25 баллов	проектных заявок
обеспечение консультационной поддержки молодежи и молодежных объединений	ежеквартально;	количество получателей консультационных услуг:	20 - 10 баллов свыше 20 - 15 баллов	журнал регистрации
создание, наполнение и обновление информации на интернет-ресурсах учреждения	ежемесячно;	факт наличия	10 баллов	скрин-шот
подготовка и размещение информации о проектах и мероприятиях учреждения с СМИ с целью информирования молодежи о деятельности учреждения	ежемесячно;	количество освещенных мероприятий: количество информационных каналов:	2 - 10 баллов свыше 2 - 20 баллов; 2 - 10 баллов свыше 2 - 15 баллов	копии материалов из средств массовой информации/ссылки на интернет ресурс, где размещена информация и т.д. (информационная продукция, пресс-релиз, фото/видеоотчет, пост-релиз)
подготовка методических материалов для реализации мероприятия	ежеквартально; т.п.	количество методически сопровождаемых мероприятий:	6 – 15 баллов свыше 6 - 20 баллов	положение о мероприятии, инструкции и
сопровождение участия проектных команд в конкурсах	ежеквартально;	количество проектов, зарегистрированных в конкурсах:	2 - 10 баллов свыше 2 - 15	выписка из реестра проектных заявок

	поддержки молодежных проектов			баллов	
	наличие соглашений, договоров о привлечение внебюджетных средств для достижения целей направления деятельности учреждения	ежеквартально;	количество соглашений/договоров:	8 - 10 баллов свыше 8 - 15 баллов	соглашения, договоры
	привлечение молодежи к реализации молодежных социальных проектов и других граждан в качестве получателей услуг	ежеквартально;	количество человек привлеченных к реализации: количество граждан – получателей услуг от молодежного социального проекта (участники, эксперты, зрители):	10 – 15 баллов свыше 10 - 25 баллов 10 - 10 баллов свыше 10 - 15 баллов	паспорт проекта, фото
	обеспечение организационного сопровождения мероприятий	ежеквартально;	количество мероприятий:	4 – 15 баллов свыше 4 – 30 баллов	организационный план, финансовые документы, программа, сценарный план
Выплата за качество выполняемых работ					
	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности	ежемесячно;	факт отсутствия зафиксированных обоснованных замечаний и жалоб	10 баллов	журнал учета работ

сотрудника				
подготовка и реализация программ и проектов, определяющих развитие учреждения	полугодие;	количество подготовленных/реализованных программ/проектов:	2 - 10 баллов, свыше 2 – 15 баллов	документ, утверждающий программу/проект по развитию учреждения либо подтверждающий победу в конкурсном отборе (приказ по учреждению, протокол конкурсной комиссии, договор на предоставление субсидии и т.п.)
распространение новых методик, социальных и культурных технологий	ежеквартально;	количество методик, технологий:	2 – 10 баллов свыше 2 - 15 баллов	акт внедрения
проведение семинаров, консультаций, мастер-классов для физических лиц, для работников органов по делам молодежи, для организаций и учреждений, занимающихся реализацией молодежных проектов	ежемесячно;	количество семинаров/консультаций/мастер-классов:	4 – 10 баллов свыше 4 – 15 баллов	журнал регистрации
проведение социологических исследований по актуальным вопросам	ежеквартально;	количество проведенных исследований:	6 – 10 баллов свыше 6 - 20 баллов	скрин-шот для интернет материалов, ксерокопии для печатных СМИ

	жизни молодежи и молодежной политики, аналитика и их опубликование		количество опубликованных исследований:	2 - 10 баллов свыше 2 - 30 баллов	
	обеспечение развития проектные команд (наличие персональных или командных достижений проектных команд)	ежеквартально;	количество достижений:	до 4 - 15 баллов свыше 4 - 20 баллов	документально зафиксированные достижения (наградные документы, договоры)
	Обеспечение сохранности количества молодежи, занимающейся в клубах, секциях, кружках, объединениях и т.п. в т.ч. попавших в трудную жизненную ситуацию	Ежемесячно	Количество - свыше 95 % численности -80%- 95 % численности	30 20	журнал учета посещений
	наличие положительных отзывов, материалов в СМИ о проведенных мероприятиях или реализуемых проектах от сторонних организаций, органов государственной власти, и (или) местного самоуправления,	ежемесячно;	количество отзывов/материалов:	4 - 15 баллов свыше 4 - 30 баллов	письмо, благодарственное письмо, диплом, копии материалов из средств массовой информации/ссылки на интернет ресурс, где размещена информация

	молодежи и других категорий граждан (при отсутствии жалоб)				
	Появление новых форм привлечения молодежи в рамках своего направления	Ежемесячно	Наличие новых форм	10	План работы, отчет
	обеспечение привлекательности учреждения и мероприятий, реализуемых учреждением, для молодежи	ежеквартально;	количество человек посетивших учреждение, мероприятия учреждения:	30 – 10 баллов свыше 30 - 20 баллов	служебная записка, реестр посещающих учреждение
	адресное информирование молодых людей (14-18 лет), находящихся в социально опасном положении и трудной жизненной ситуации, о деятельности учреждения	ежеквартально;	количество человек: категории СОП и ТЖС:	10 – 15 баллов свыше 10 - 20 баллов	служебная записка

Категория работников	Критерии оценки	Периодичность оценки для установления выплат	Индикатор оценки	Количество баллов	Источник информации о значении (индикаторе) показателя
1	2	3	4	5	6
Специалист по работе с	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				

молодежью	сбор и анализ актуальных потребностей молодежи по результатам вопросов консультирования	ежеквартально;		10 баллов	аналитическая записка, отчет
	обеспечение взаимодействия со сторонними организациями, учреждениями, ведомствами: - привлечение партнеров; - привлечение экспертов; - привлечение стажеров, практикантов; - привлечения волонтеров	ежеквартально;	Наличие	10	соглашение, договор, служебная записка
	сопровождение участия проектных команд в конкурсах поддержки молодежных проектов	ежеквартально;	количество проектов, зарегистрированных в конкурсах:	2 - 10 баллов свыше 2 - 15 баллов	выписка из реестра проектных заявок
	обеспечение организационного сопровождения мероприятий	ежеквартально;	количество мероприятий:	4 – 15 баллов свыше 4 – 30 баллов	организационный план, финансовые документы, программа, сценарный план
	организация участия молодежи	ежемесячно;	количество участников, участвующих в конкурсах,	100 человек – 15 баллов	приказ, письмо

	муниципального образования в конкурсах, проектах, мероприятиях различного уровня		проектах, мероприятиях различного уровня:	свыше 100 человек - 20 баллов	
	руководство отдельным направлением в рамках деятельности учреждения	ежеквартально;	количество направлений:	2 - 10 баллов свыше 2 - 20 баллов	приказ директора
	подготовка и размещение информации о проектах и мероприятиях учреждения с СМИ с целью информирования молодежи о деятельности учреждения	ежемесячно;	количество освещенных мероприятий: количество информационных каналов:	2 - 10 баллов свыше 2 - 20 баллов; 2 - 10 баллов свыше 2 - 15 баллов	копии материалов из средств массовой информации/ссылки на интернет ресурс, где размещена информация и т.д. (информационная продукция, пресс-релиз, фото/видеоотчет, пост-релиз)
	обеспечение консультационной поддержки молодежи и молодежных объединений	ежеквартально;	количество получателей консультационных услуг:	20 - 10 баллов свыше 20 - 15 баллов	журнал регистрации
	подготовка методических материалов для реализации мероприятия	ежеквартально; т.п.	количество методически сопровождаемых мероприятий:	6 – 15 баллов свыше 6 - 20 баллов	положение о мероприятии, инструкции и
	проведение социологических	ежеквартально;	количество проведенных исследований:	2 - 10 баллов свыше 2 - 15	скрин-шот для интернет материалов, ксерокопии

	исследований по актуальным вопросам жизни молодежи и молодежной политики, аналитика и их опубликование		количество опубликованных исследований:	баллов 2 - 15 баллов свыше 2 - 20 баллов	для печатных СМИ
	включение молодых людей в молодежные объединения, проектные команды	ежеквартально;	количество человек: количество человек в составе постоянно действующего молодежного актива:	10 - 15 баллов свыше 10 - 20 баллов 10 - 20 баллов свыше 10 - 25 баллов	служебная записка
	включение молодых людей (14-18 лет), находящихся в социально опасном положении и трудной жизненной ситуации в молодежные объединения, проектные команды	ежеквартально;	количество человек: категории СОП и ТЖС:	4 - 10 баллов свыше 4 - 15 баллов	служебная записка
	- проведение внеплановых мероприятий по собственной инициативе	ежемесячно	Количество проведенных мероприятий: - менее 2х - от 2х до 4х - более 4х	10 20 30	Отчет
	повышение квалификации	за полугодие;	количество документов, подтверждающих участие в образовательных программах, мероприятиях (семинар, конференция, курсы):	2 - 10 баллов свыше 2 - 15 баллов	удостоверение о повышении квалификации, сертификат, диплом,

	-разработка информационного, раздаточного материала, в рамках своей деятельности, оформление рабочего пространства	ежеквартально	Наличие информационных стендов, афиш, раздаточного материала и др.	10	Копии информационных материалов
Выплата за качество выполняемых работ					
	Обеспечение сохранности количества молодежи, занимающейся в клубах, секциях, кружках, объединениях и т.п. в т.ч. попавших в трудную жизненную ситуацию	Ежемесячно	Количество - свыше 95 % численности -80%- 95 % численности	30 20	журнал учета посещений
	внедрение и использование в работе новых методов, технологий, оборудования или программного обеспечения	ежеквартально;	количество	4 - 10 баллов свыше 4 – 15 баллов	акт о внедрении, приказ
	Наличие позитивных отзывов от молодежи (при отсутствии жалоб)	Ежемесячно	Наличие положительных отзывов	10	Книга жалоб и предложений
	Появление новых форм привлечения молодежи в рамках	Ежемесячно	Наличие новых форм	10	План работы, отчет

своего направления					
наличие соглашений, договоров о привлечение внебюджетных средств для достижения целей направления деятельности учреждения	ежеквартально;	количество соглашений/договоров:	8 - 10 баллов свыше 8 - 15 баллов	соглашения, договоры	
отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника	ежемесячно;	оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб	10 баллов	Журнал регистрации	
подготовка и реализация программ и проектов, определяющих развитие учреждения	полугодие;	количество подготовленных/реализованных программ/проектов:	4 - 20 баллов, свыше 4 - 30 баллов	документ, подтверждающий программу/проект по развитию учреждения либо подтверждающий победу в конкурсном отборе (приказ по учреждению, протокол конкурсной комиссии, договор на предоставление субсидии)	
адресное информирование молодых людей (14-18 лет), находящихся в социально опасном	ежеквартально;	количество человек: категории СОП и ТЖС:	10 – 15 баллов свыше 10 - 20 баллов	служебная записка	

	положении и трудной жизненной ситуации, о деятельности учреждения				
	обеспечение развития молодежных объединений (наличие персональных или командных достижений проектных команд, актива)	ежеквартально;	количество достижений:	до 6 – 15 баллов свыше 6 - 20 баллов	документально зафиксированные достижения (наградные документы, договоры)
	привлечение молодежи к реализации молодежных социальных проектов и других граждан в качестве получателей услуг	ежеквартально;	количество человек привлеченных к реализации: количество граждан – получателей услуг от молодежного социального проекта (участники, эксперты, зрители):	10 – 15 баллов свыше 10 - 25 баллов 10 - 10 баллов свыше 10 - 15 баллов	паспорт проекта, фото
	обеспечение привлекательности учреждения и мероприятий, реализуемых учреждением, для молодежи	ежеквартально;	количество человек посетивших учреждение, мероприятия учреждения:	30 – 10 баллов свыше 30 - 20 баллов	служебная записка, реестр посещающих учреждение
	наличие положительных	ежемесячно;	количество отзывов/материалов:	2 - 10 баллов свыше 2 - 15	письмо, благодарственное

	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)			баллов	письмо, диплом, копии материалов из средств массовой информации/ссылки на интернет ресурс, где размещена информация
--	---	--	--	--------	---

Категория работников	Критерии оценки	Периодичность оценки для установления выплат	Индикатор оценки	Количество баллов	Источник информации о значении (индикаторе) показателя
1	2	3	4	5	6
Бухгалтер	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	результативность финансово-хозяйственной деятельности учреждения	ежемесячно;	оценивается по исполнению бюджета 86,7% до 94,9% 95% и выше	10 баллов 15 баллов	отчет
	своевременное предоставление информации по запросам физических и юридических лиц	ежемесячно;	оценивается по количеству ответов на запросы	2 – 5 баллов 3 и более - 10 баллов	журнал

соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и сборам	ежемесячно;	оценивается по отсутствию штрафных санкций	10 баллов	
организация надлежащего хранения документов	ежеквартально;	оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб	10 баллов	
внедрение в учреждении единых требований к оформлению документов	ежегодно;		15 баллов	приказ по учреждению
профессиональное развитие путем участия в курсах повышения квалификации, обучающих семинарах	ежеквартально;	оценивается по факту получения сертификата, диплома, удостоверения о повышении квалификации	15 баллов	
Выплата за качество выполняемых работ				
применение в работе специализированных бухгалтерских программ, повышающих эффективность работы и сокращающих время обработки документов	ежеквартально;	оценивается по факту применения	15 баллов	
отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности	ежемесячно;	оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб	10 баллов	журнал

	сотрудника				
	отсутствие нарушений финансовой деятельности	ежеквартально;		10 баллов	отсутствие замечаний проверяющих органов
	ведение документации в соответствии с нормативными актами, регламентирующими работу	ежемесячно;	оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб	15 баллов	

Категория работников	Критерии оценки	Периодичность оценки для установления выплат	Индикатор оценки	Количество баллов	Источник информации о значении (индикаторе) показателя
1	2	3	4	5	6
Методист по работе с молодежью; Инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Ведение профессиональной документации	Ежеквартально	- полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации (планы, аналитические справки, статистический учет результатов) - своевременная подготовка документов, отсутствия замечаний со стороны руководителя	5	Справка по итогам контроля
	Интенсивность труда	Ежемесячно	внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности и их внедрение	10	Индивидуальный отчет в форме служебной записки
			выполнение большего объема работы с использованием меньшего количества ресурсов	10	Индивидуальный отчет в форме служебной записки

			(материальных, трудовых, временных)		
	Организация мероприятий и выполнение планов работы на месяц, на год, выполнение поручений руководителя	Ежемесячно	Выполнение планов на 100%	10	Индивидуальный отчет в форме служебной записки
	Ответственное отношение к своим обязанностям	Ежемесячно	Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника со стороны контролирующих органов, руководителя, граждан	10	Журнал регистрации
	Методическое сопровождение процесса разработки, апробации и внедрения инновационных программ, технологий, методов в учреждениях	Ежеквартально	Наличие оформленных программ, технологий, планов, методов	15	Утвержденные программы, технологии, планы и т.д.
	Участие в разработке программ по молодежной политике, спорту	Ежеквартально	Степень участия, факт внедрения в практику	5	Утвержденная программа
	Подготовка и реализация программ и проектов по молодежной политике, спорту	Ежемесячно	Факт внедрения в практику	10	Утвержденная программа, проект
	Разработка	Ежемесячно	наличие	10	Утвержденный документ

	необходимой рабочей документации (положений о конкурсах, мероприятиях, соревнованиях)				
	Реализация взаимодействия: -с молодежными организациями; - со спортивными федерациями -Министерством спорта -спортивными организациями - другие.	Ежемесячно	Методическое обеспечение	10	Утвержденный документ
	Участие в отраслевых и межотраслевых методических и экспертных советах, проектных командах, аналитических и исследовательских группах	Ежемесячно	Совместная работа	15	соглашение, служебная записка
	Осуществление дополнительных видов работ	Ежемесячно	Доля выполненных работ (100%)	5	Утвержденный план
	Выполнение плана работы	Ежеквартально	Доля (%) 85-94% 95-100 %	5 15	отчет
	Обеспечение организационного	Ежемесячно	Организационное сопровождение	10	Организационный план, финансовые документы

	сопровождения мероприятий				
	подготовка методических материалов для реализации мероприятия	Ежемесячно	количество методически сопровождаемых мероприятий:	4 - 10 баллов свыше 4 - 15 баллов	подтверждение: положение о мероприятии, инструкции
	включение молодых людей в проектные команды	ежеквартально;	количество человек:	2 - 15 баллов свыше 2 - 25 баллов	подтверждение: служебная записка
	организация и проведение конкурса поддержки молодежных проектов	ежеквартально;	количество поданных на конкурс проектов:	6 - 15 баллов, свыше 6 - 20 баллов	подтверждение: положение о конкурсе и протокол конкурсной комиссии
	сопровождение участия проектных команд в конкурсах поддержки молодежных проектов	ежеквартально	Количество проектов, зарегистрированных в конкурсах	4-10 баллов свыше 4 – 30 баллов	подтверждение: выписка из реестра проектных заявок
	Сопровождение спортивных команд на участие в соревнованиях	ежемесячно	Факт сопровождения	10	Протокол, служебная записка
	Обеспечение организационного сопровождения мероприятий	Ежемесячно		10	Организационный план, финансовые документы
Выплата за качество выполняемых работ					
	Повышение квалификации	Ежеквартально	количество документов, подтверждающих участие в образовательных программах, мероприятиях (семинар, конференция, курсы)		Удостоверение о повышении квалификации, сертификат, диплом

			не менее 2х более 2х	5 10	
	Наличие положительных отзывов, материалов в СМИ о проведенных мероприятиях или реализуемых проектах	Ежемесячно	Наличие отзывов	10-15	Копии материалов из средств массовой информации/ссылки на интернет ресурс, где размещена информация
	подготовка и реализация программ и проектов, определяющих развитие учреждения	Ежемесячно	количество подготовленных/реализованных программ/проектов:	2 - 10 баллов, свыше 2 15 баллов	документ, утверждающий программу/проект по развитию учреждения либо подтверждающий победу в конкурсном отборе (приказ по учреждению, протокол конкурсной комиссии, договор на предоставление субсидии и т.п.)
	разработка и издание методических материалов	ежеквартально	количество разработанных/изданных материалов:	4 - 15 баллов свыше 4 - 20 баллов	подтверждение: методические материалы
	распространение новых методик, социальных и культурных технологий	ежеквартально	количество методик, технологий:	2 – 10 баллов свыше 2 - 15 баллов	подтверждение: акт внедрения
	проведение семинаров, консультаций, мастер-классов для физических лиц, для	Ежемесячно	количество семинаров/консультаций/мастер-классов:	4 – 10 баллов свыше 4 – 15 баллов	подтверждение: журнал регистрации

работников органов по делам молодежи, для организаций и учреждений, занимающихся реализацией молодежных проектов					
проведение социологических исследований по актуальным вопросам жизни молодежи, молодежной политики, физической культуры и спорта, аналитика и их опубликование	ежемесячно	количество проведенных исследований: количество опубликованных исследований:	6 – 10 баллов свыше 6 - 20 баллов 2 - 10 баллов свыше 2 - 30 баллов	подтверждение: скриншот для интернет материалов, ксерокопии для печатных СМИ	
Высокие результаты работы	Ежеквартально	Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения	25-65	Отчет о проведении мероприятия	
		Непосредственное участие в реализации проектов, программ	25-65	Индивидуальный отчет в форме служебной записки	
Выполнение плана работы	Ежемесячно	Доля выполненных работ (100%)	5	Утвержденный план	
Наличие положительных отзывов, материалов в СМИ о проведенных мероприятиях или реализуемых проектах	Ежемесячно	факт наличия	10-15	Копии материалов из средств массовой информации/ссылки на интернет ресурс, где размещена информация	
Отсутствие обоснованных	Ежемесячно	отсутствие зафиксированных в журнале учета работ	5	Журнал учета работы	

	зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника		обоснованных замечаний и жалоб		
	Соблюдение морально-этических норма	Ежемесячно	отсутствие каких либо замечаний	10	Журнал учета работы

Категория работников	Критерии оценки	Периодичность оценки для установления выплат	Индикатор оценки	Количество баллов	Источник информации о значении (индикаторе) показателя
1	2	3	4	5	6
Водитель автомобиля	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за качество выполняемых работ				
	Соблюдение Правил дорожного движения	Ежемесячно	Эксплуатация транспортного средства согласно правилам и нормам, установленным действующим законодательством РФ	до 30	Журнал регистрации
	Взаимозаменяемость, возможность эксплуатации нескольких видов транспортных средств	Ежемесячно	Управление разными видами транспортных средств	до 30	Приказ, водительское удостоверение, путевой лист
	Соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда, правил внутреннего трудового распорядка	Ежемесячно	Оценивается по отсутствию зафиксированных нарушений	до 30	Журнал учета работ
	Предупреждение поломок вверенного в управление транспортного средства	Ежемесячно	Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб	до 30	Журнал учета работ
	Выплата за качество выполняемых работ				

Категория работников	Критерии оценки	Периодичность оценки для установления выплат	Индикатор оценки	Количество баллов	Источник информации о значении (индикаторе) показателя
1	2	3	4	5	6
	Отсутствие претензий к качеству и срокам выполняемых работ	Ежемесячно	Отсутствие претензий	до 25	Журнал регистрации
	Бережное отношение к вверенному имуществу	Ежемесячно	Отсутствие замечаний	до 25	Журнал регистрации
	Соблюдение морально-этических норм	Ежемесячно	Отсутствие замечаний	до 20	Журнал регистрации
	Устранение возникших во время работы на линии мелкие эксплуатационные неисправности, не требующие разборки механизмов. Содержание автотранспортного средства в чистоте	Ежемесячно	Отсутствие замечаний	до 20	Журнал регистрации
	Возможность выполнения дополнительной нагрузки, не входящей в обязанности по своей должности	Ежемесячно	- выполняет квалифицированно; - однократные (1 или 2) незначительные замечания; - замечания (2-5) незначительны, но повторяются в течение периода	до 30 до 20 до 10	Приказ, служебная записка
	Качество и достоверность предоставляемой отчетной и иной документации	Ежемесячно	Отсутствие замечаний по ведению документации	20	Журнал регистрации
	Обеспечение безаварийной эксплуатации автомобильного транспортного средства	Ежемесячно	Отсутствие зафиксированных случаев ДТП	30	Журнал регистрации

Категория работников	Критерии оценки	Периодичность оценки для установления выплат	Индикатор оценки	Количество баллов	Источник информации о значении (индикаторе) показателя
1	2	3	4	5	6
Сторож	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Обеспечение сохранности материальных ценностей	Ежемесячно	оценивается по факту отсутствия случаев краж, порчи имущества	до 10	Журнал учета работ
	Соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда	Ежемесячно	Оценивается по отсутствию зафиксированных нарушений	до 10	Журнал учета работ
	Соблюдение правил внутреннего распорядка	Ежемесячно	Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб	до 10	Журнал учета работ
	Обеспечение пропускного режима, обеспечение общественного порядка	Ежемесячно	Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб Оценивается по факту отсутствия (или факту предотвращения) нарушения общественного порядка	до 10	Журнал учета работ
	Выплата за качество выполняемых работ				
	Содержание в надлежащем состоянии рабочего	Ежеквартально	- оперативная подача заявок на устранение технических неполадок	до 10	Журнал учета работ

Категория работников	Критерии оценки	Периодичность оценки для установления выплат	Индикатор оценки	Количество баллов	Источник информации о значении (индикаторе) показателя
1	2	3	4	5	6
	места, оборудования		- отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	до 5	
	Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника	Ежемесячно	Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб	до 10	Журнал учета работ
	Оперативность выполнения профессиональной деятельности и разовых поручений руководителя	Ежемесячно	Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб	до 10	Журнал учета работ
	Соблюдение морально этических норма	Ежемесячно	Отсутствие замечаний	до 10	Журнал регистрации

Категория работников	Критерии оценки	Периодичность оценки для установления выплат	Индикатор оценки	Количество баллов	Источник информации о значении (индикаторе) показателя
1	2	3	4	5	6
Уборщик (производственных, служебных помещений,	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Соблюдение требований техники безопасности,	Ежемесячно	оценивается по отсутствию зафиксированных нарушений	до 10	Журнал учета работа

территории)	пожарной безопасности и охраны труда					
	Уборка особо загрязненных помещений (после ремонта, отделочных или малярных работ)	Ежемесячно	Оперативность	до 20	Журнал учета работ	
	Содержание территории организации в соответствии с санитарными нормами	Ежемесячно	оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб	до 10		
	Обеспечение сохранности хозяйственного инвентаря	Ежемесячно	оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб	до 10	Журнал учета работ	
	Оперативность выполнения профессиональной деятельности и разовых поручений	Ежемесячно	оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб	до 10	Журнал учета работ	
	Соблюдение правил внутреннего распорядка	Ежемесячно	оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб	до 10	Журнал учета работ	
	Выполнение работ по благоустройству и озеленению территории учреждения	Ежемесячно	оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб	до 20	Журнал учета работ	
	Выплата за качество выполняемых работ					
	Своевременное и	Ежемесячно	оценивается по факту отсутствия	до 10	Журнал учета работ	

	квалифицированное выполнение приказов, распоряжений и поручений руководства		обоснованных зафиксированных замечаний		
	Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника	Ежемесячно	оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб	до 10	Журнал учета работ
	соблюдение качества выполняемых работ в части выполнения возложенных функциональных обязанностей	ежеквартально;	оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний	до 25	Журнал регистрации
	Соблюдение морально – этических норм	Ежемесячно	Отсутствие замечаний	до 10	Журнал регистрации

Категория работников	Критерии оценки	Периодичность оценки для установления выплат	Индикатор оценки	Количество баллов	Источник информации о значении (индикаторе) показателя
1	2	3	4	5	6
Подсобный рабочий	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Выполнение дополнительных видов работ	Ежемесячно	- погрузочно-разгрузочные работы; проведение ремонтных работ и работ, связанных с ликвидацией аварий; выполнение работ по благоустройству и озеленению территории учреждения; проведение генеральных уборок; - участие и помощь в подготовке	10	Приказ по учреждению, служебные записки

			культурно-массовых и спортивных мероприятий		
	Рациональное и эффективное использование материальных ресурсов	Ежемесячно	- используется рационально и эффективно, нет замечаний; - отмечены единичные (1 или 2) несущественные замечания; - замечания не существенны, но повторяются в течение периода	10 8 5	Журнал регистрации
Выплата за качество выполняемых работ					
	Отсутствие претензий к качеству и срокам выполняемых работ	Ежемесячно	Отсутствие претензий	10	Журнал регистрации
	Бережное отношение к вверенному имуществу	Ежемесячно	Отсутствие замечаний	5	Журнал регистрации
	Соблюдение морально-этических норм	Ежемесячно	Отсутствие жалоб	10	Журнал регистрации
	оперативное реагирование и высокое качество проведения текущих ремонтных работ в помещениях здания	ежемесячно;	оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний	до 20 баллов	Приказ, служебная записка

Приложение № 3 к положению об оплате труда работников муниципальных учреждений, осуществляющих деятельность в области молодежной политики, физической культуры и спорта

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

Категория работников	Критерии оценки	Условия выплат	Количество баллов
1	2	3	4
методист по работе с молодежью, инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций	своевременная и качественная сдача отчетов	наличие зафиксированных данных о факте применения	до 60
	составление договоров	наличие зафиксированных данных о факте применения	до 60
	за индивидуальные деловые качества при организации, проведении или участии в сельских, районных, краевых акциях и мероприятиях	наличие зафиксированных данных о факте применения	до 60
	за уровень профессионального мастерства при проведении или участии в сельских, районных, краевых акциях, мероприятиях	наличие зафиксированных данных о факте применения	до 60
	успешное и добросовестное исполнение профессиональной деятельности	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	до 60
Водитель автомобиля	успешное и добросовестное исполнение профессиональной деятельности	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	до 60
	соблюдение регламентов, стандартов, технологий требований при выполнении работ, оказании услуг	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	до 60
	подготовка и внедрение рациональных предложений по совершенствованию условий деятельности учреждения	наличие зафиксированных данных о факте применения	до 50

Подсобный рабочий	успешное и добросовестное исполнение профессиональной деятельности	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	до 10
	соблюдение регламентов, стандартов, технологий требований при выполнении работ, оказании услуг	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	до 15
	подготовка и внедрение рациональных предложений по совершенствованию условий деятельности учреждения	наличие зафиксированных данных о факте применения	до 20
Уборщик служебных помещений, сторож	успешное и добросовестное исполнение профессиональной деятельности	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	до 10
	соблюдение регламентов, стандартов, технологий требований при выполнении работ, оказании услуг	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	до 15
	подготовка и внедрение рациональных предложений по совершенствованию условий деятельности учреждения	наличие зафиксированных данных о факте применения	до 20
Методист по работе с молодежью, специалист по работе с молодежью	успешное и добросовестное исполнение профессиональной деятельности	Ежемесячно отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	до 10
	качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	до 40

	участие в реализации муниципальных и краевых проектов, муниципальных, краевых, региональных, федеральных целевых программ	факт участия	до 60
	своевременное и качественное исполнение и предоставление запрашиваемой у учреждения информации	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	до 30
	разработка инновационных форм работы	наличие положительных зафиксированных отзывов	до 60
Медицинская сестра	успешное и добросовестное исполнение профессиональной деятельности	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	до 30
	Инициатива и творческий подход к выполнению работы	Внесение предложений по повышению качества спортивной подготовки	до 30
Секретарь руководителя	Образцовое состояние документооборота	Отсутствие замечаний по документообеспечению	до 30
	Использование информационных технологий в ведении учета и создании базы данных сетевых показателей, архивном учете и делопроизводстве	Эффективное использование информационных технологий для создания базы данных	до 40
	успешное и добросовестное исполнение профессиональной деятельности	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	до 30
Бухгалтер	успешное и добросовестное исполнение профессиональной деятельности	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	до 30
	отсутствие нарушения в финансово-хозяйственной деятельности	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	до 30
	своевременное и качественное исполнение и предоставление запрашиваемой у учреждения информации	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	до 20

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	до 40
разработка инновационных форм работы	наличие положительных зафиксированных отзывов	до 40

Приложение № 4 к положению об оплате труда работников муниципальных учреждений, осуществляющих деятельность в области молодежной политики, физической культуры и спорта

Размеры персональной выплаты за опыт работы <*>

№ п/п	Основание предоставления персональной выплаты за опыт работы	Размер выплаты, в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
1. Ученая степень		
1.1	Доктора наук	35
1.2	Кандидата наук	25
2. Почетное звание		
2.1	Почетное звание, начинающееся со слов «Заслуженный», «Народный»	25
2.2	Ведомственный нагрудной знак (значка)	10
2.3.	Заслуженный работник физической культуры и спорта	10
3. Квалификационная категория		
3.1.	Высшая	10
3.2.	Первая	8,5
3.3.	Вторая	7
4. Спортивное звание, спортивный разряд		
4.1	Мастер спорта России международного класса	50
4.2	Мастер спорта России, гроссмейстер России	40
4.3	Кандидат в мастера спорта, первый спортивный разряд, второй спортивный разряд	20
5. Классность		
5.1	Первый класс	25
5.2	Второй класс	10

<*> Размер персональной выплаты за опыт определяется как сумма размеров, указанных в разделах таблицы. Размеры, указанные в рамках одного раздела таблицы, не суммируются.

**Порядок
исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителю муниципального учреждения**

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

2. Настоящий Порядок распространяется на муниципальные учреждения, осуществляющие деятельность в области молодежной политики, физической культуры и спорта.

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

$$ДО_{\text{ср}} = \frac{\sum_{i=1}^n ДО_i}{n},$$

где $ДО_{\text{ср}}$ - средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала;
 $ДО_i$ - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника основного персонала, установленный в соответствии со штатным расписанием учреждения;

n - штатная численность работников основного персонала.

4. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения подлежит пересмотру в случае: изменения утвержденной штатной численности работников основного персонала учреждения; увеличения (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

Приложение № 6 к Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений, осуществляющих деятельность в области молодежной политики, физической культуры и спорта

Перечень должностей, профессий работников муниципальных учреждений, осуществляющих деятельность в области молодежной политики, физической культуры и спорта, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности

Вид экономической деятельности, Тип учреждения	Должности, профессии работников
По виду экономической деятельности «Деятельность органов местного самоуправления районов» Муниципальное казённое учреждение «ОМПФКС администрации Саянского района»	
	Бухгалтер Методист по работе с молодежью
	Инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций
По виду экономической деятельности «Деятельность библиотек, архивов, учреждений клубного типа» Муниципальное бюджетное учреждение Молодежный Центр «Саяны»	Методист по работе с молодежью
	Специалист по работе с молодежью
По виду экономической деятельности «Прочая деятельность в области спорта» Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования детей Детско-юношеская спортивная школа	Инструктор-методист
	Тренер-преподаватель

Приложение № 7 к положению об оплате труда работников муниципальных учреждений, осуществляющих деятельность в области молодежной политики, физической культуры и спорта

**Показатели
для отнесения учреждений к группам по оплате труда
руководителя учреждения**

1. Группы по оплате труда руководителей муниципальных учреждений, осуществляющих деятельность в области молодежной политики, физической культуры и спорта определяется на основании штатного расписания.

2. Группа по оплате труда руководителей муниципальных учреждений, осуществляющих деятельность в области молодежной политики, физической культуры и спорта устанавливается учредителем, либо органом, осуществляющим полномочия учредителя и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год или плановый период.

2.1. Учреждения по сопровождению деятельности органов государственной власти и (или) органов местного самоуправления

Показатели	Группы по оплате труда руководителей учреждений			
	I	II	III	IV
Наличие (отсутствие) подведомственных учреждений МКУ «ОМПФКС»	наличие	наличие	отсутствие	отсутствие
Численность населения, которому оказываются муниципальные услуги, тыс.чел.	Свыше 40	25-40	10-25	До 10
Численность работающих в подведомственных учреждениях МКУ «ОМПФКС», чел.	Свыше 7	До 7	До 5	До 2
Количество постоянно действующих спортивных клубов по месту жительства граждан	Свыше 4	До 4	До 2	-

2.2. Учреждения, осуществляющие деятельность в сфере молодежной политики

Показатели	Группы по оплате труда руководителей учреждений			
	I	II	III	IV
Численность работников в учреждении, чел.	свыше 50	31-50	10-30	менее 10

2.3. Спортивные учреждения

Показатели	Группы по оплате труда руководителей учреждений			
	I	II	III	IV
Численность работников в учреждении, чел.	свыше 300	201-300	1010-200	до 100
Численность учащихся (спортсменов) в учреждении, чел.	свыше 100	свыше 100	до 100	до 100
Наличие (отсутствие) в учреждении обособленных подразделений	наличие в учреждении и обособленных подразделений	-	-	-
Наличие (отсутствие) в учреждении спортивных сооружений	наличие в учреждении и спортивных сооружений	наличие в учреждении и спортивных сооружений	-	-

4. Учредитель может перевести, отнесенные ко II - IV группам по оплате труда руководителей на одну группу выше при достижении высоких результатов, значительного увеличения объема и сложности по основным направлениям работы.

Приложение № 8 к положению об оплате труда работников муниципальных учреждений, осуществляющих деятельность в области молодежной политики, физической культуры и спорта

Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемых при определении размера должностного оклада руководителей муниципальных учреждений, осуществляющих деятельность в области молодежной политики, физической культуры и спорта, с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителя учреждения

№ п/п	Учреждение	Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала учреждения			
		I группа по оплате труда	II группа по оплате труда	III группа по оплате труда	IV группа по оплате труда
1	Учреждения по сопровождению деятельности органов государственной власти и (или) органов местного самоуправления	3,0 – 5,0	2,9	2,0 – 2,4	1,5-1,9
2	Спортивные учреждения	2,8-3,3	2,2	1,6-2,1	1,5
3	Учреждения, осуществляющие деятельность в сфере молодежной политики	3,5-4,0	3,0-3,4	2,8	2,5-2,6

Приложение № 9 к положению об оплате труда работников муниципальных учреждений, осуществляющих деятельность в области молодежной политики, физической культуры и спорта

Критерии оценки результативности и качества труда для определения размеров выплаты за важность и качество выполняемых работ руководителям, заместителям руководителя, главного бухгалтера

Категория работников	Критерии оценки	Периодичность оценки для установления выплат	Индикатор оценки	Количество процентов	Источник информации о значении (индикаторе) показателя
1	2	3	4	5	6
Руководитель	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Расширение масштаба деятельности учреждения	ежеквартально	Количество организаций участвующих в мероприятиях	до 5	Оценивается по результатам
	Своевременное выполнение планов работы учреждения	Ежемесячно	По фактическому выполнению	до 5	План работы
	Дополнительные объемы и объекты управления	Ежеквартально	участие в организации работ по реализации грантов, проектов, конкурсов, программ	до 5	служебная записка
	Непрерывное профессиональное образование	ежеквартально	Наличие выступления с докладами на совещаниях, конференциях	до 5	Протокол, служебная записка
	Результативность финансово-экономической деятельности	ежеквартально	Исполнение бюджета: 86,7-94% 95-100%	до 5 до 10	отчет
	Управленческая культура, Эффективность реализуемой кадровой	ежегодно	Укомплектованность кадрами	до 5	служебная записка

Категория работников	Критерии оценки	Периодичность оценки для установления выплат	Индикатор оценки	Количество процентов	Источник информации о значении (индикаторе) показателя
1	2	3	4	5	6
	политики				
	Обеспечение функционирования и развития учреждения	ежегодно	Участие в проектной деятельности	до 5	оценивается по результатам
	Исполнение муниципального задания	ежеквартально	Перевыполнение показателей, установленных муниципальным заданием	до 5	отчет
Выплата за качество выполняемых работ					
	Участие в подготовке и контроль за качественным проведением массовых мероприятий	Ежемесячно	Проведение мероприятий в срок и без замечаний	до 5	План работы Приказ
	Выстраивание эффективных взаимодействий с другими учреждениями и ведомствами для достижения целей учреждения	ежеквартально	Факт наличия	до 5	наличие соглашений, договоров о совместной деятельности
	Стабильность результатов выступления в соревнованиях	ежеквартально	По фактическому выполнению	до 5	Оценивается по результатам
	своевременное и качественное исполнение и предоставление запрашиваемой у учреждения информации, отчетов	ежемесячно	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	до 5	Журнал регистрации
	Образцовое состояние дел по управлению и развитию учреждения	ежеквартально	Отсутствие зафиксированных замечаний со стороны руководства	до 5	Зафиксированные нарушения
	Эффективность управленческой деятельности	Ежегодно	Наличие и реализация программ, проектов планов	до 5	Приказ
	Ответственное отношение к своим обязанностям	ежемесячно	Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к руководителю со стороны	до 5	Журнал регистрации

Категория работников	Критерии оценки	Периодичность оценки для установления выплат	Индикатор оценки	Количество процентов	Источник информации о значении (индикаторе) показателя
1	2	3	4	5	6
			контролирующих органов, учредителя, граждан	до 5	Копии публикаций
			Наличие публикаций в средствах массовой информации, в том числе подготовленных и представленных руководителем учреждения		
	Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	ежеквартально	Факт наличия	до 5	Приказ, служебная записка
	Результаты ревизий и проверок вышестоящих контролирующих и надзорных органов	ежегодно	Отсутствие (наличие незначительных) замечаний	до 5	акты

Категория работников	Критерии оценки	Периодичность оценки для ежемесячного установления выплат	Индикатор оценки	Количество процентов	Источник информации о значении (индикаторе) показателя
1	2	3	4	5	6
Заместитель директора (по учебно-воспитательной, методической и спортивной работе)	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Организация текущего и перспективного планирования учебно-тренировочной деятельностью учреждения	Ежеквартально	Отсутствие замечаний со стороны руководства	до 40	План работы
	Обеспечение учебной, тренировочной, воспитательной и	Ежемесячно	Отсутствие зафиксированных замечаний со стороны руководства	до 40	Журнал регистрации

Категория работников	Критерии оценки	Периодичность оценки для ежемесячного установления выплат	Индикатор оценки	Количество процентов	Источник информации о значении (индикаторе) показателя
1	2	3	4	5	6
	методической работы учреждения		Реализация тренерами дополнительных образовательных программ, программ спортивной подготовки		Приказ о переводе обучающихся
	Внедрение и использование в работе новых методов, технологий, оборудования или программного обеспечения	Ежеквартально	Внедрение в практику	до 40	Акт о внедрении, приказ
	Соблюдение морально – этических норм	Ежемесячно	Отсутствие жалоб и замечаний	до 30	Зафиксированные нарушения
	Участие в проектной деятельности	Ежеквартально	Участие в проектах и получение гранта	до 50	Диплом, подтверждение об участии в проекте
	Организация аттестации работников ДЮСШ	Ежемесячно	Сопровождение аттестации за присвоенные категории (вышей, первой, второй) и аттестация с целью подтверждения соответствия занимаемой должности	до 50	Утвержденный план, аттестационные листы
	Выплата за качество выполняемых работ				

Категория работников	Критерии оценки	Периодичность оценки для ежемесячного установления выплат	Индикатор оценки	Количество процентов	Источник информации о значении (индикаторе) показателя
1	2	3	4	5	6
	Своевременное выполнение планов работы учреждения	Ежемесячно	По фактическому выполнению	до 10	План работы
	Участие в подготовке и контроль за качественным проведением спортивно-массовых мероприятий	ежемесячно	Проведение мероприятий в срок и без замечаний	до 20	План работы Приказ
	Успешное и добросовестное исполнение своих обязанностей	Ежеквартально, ежемесячно	Отсутствие замечаний	до 10	Журнал регистрации, грамоты, благодарственные письма и др.
	Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Ежеквартально	Факт наличия	до 10	Приказ, служебная записка
	Качество подготовки и своевременность сдачи отчетности	Ежеквартально, ежегодно	Отсутствие замечаний	до 10	Журнал регистрации
	ответственное отношение к своим обязанностям	Ежемесячно	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к заместителю руководителя со стороны контролирующих органов, учредителя, граждан	до 5	Журнал регистрации
	Работа со СМИ	Ежеквартально	наличие публикаций в средствах массовой информации, в том числе подготовленных и представленных заместителем руководителя учреждения	до 5%	Наличие опубликованных статей в СМИ

Категория работников	Критерии оценки	Периодичность оценки для ежемесячного установления выплат	Индикатор оценки	Количество процентов	Источник информации о значении (индикаторе) показателя
1	2	3	4	5	6
	исполнение муниципального задания	Ежеквартально	перевыполнение показателей, установленных муниципальным заданием свыше 100 %	до10%	Отчет работы за квартал Аналитическая справка
	непрерывное профессиональное развитие	Ежеквартально	наличие выступлений с докладами на совещаниях, конференциях реализация инновационных программ, проектов	до10	
	реализация программы деятельности (развития) учреждения	Ежегодно	выполнение программы деятельности (развития) учреждения, соответствие учреждения требованиям надзорных органов	до20%	Отчет работы за год
	выстраивание эффективных взаимодействий с другими учреждениями и ведомствами для достижения целей учреждения	Ежегодно	наличие соглашений, договоров о совместной деятельности	до5%	Договор Соглашение
	результативность деятельности учреждения	Ежегодно	сохранность контингента занимающихся не менее 90%	до30%	Отчет работы за год

Категория работников	Критерии оценки	Периодичность оценки для ежемесячного установления выплат	Индикатор оценки	Количество процентов	Источник информации о значении (индикаторе) показателя
1	2	3	4	5	6
			отсутствие правонарушений, совершенных учащимися		
	управленческая культура эффективность реализуемой кадровой политики	Ежегодно	укомплектованность педагогическими кадрами со второй, первой и высшей квалификационной категорией не менее 70%	до 10%	Аттестационный лист
	количество молодых специалистов основного персонала в учреждении	Ежегодно	за каждого молодого специалиста	1%	Штатное расписание
	обеспечение функционирования и развития учреждения	Ежегодно	участие в проектной деятельности с целью получения гранта (подтверждение участия приказом учреждения)	до 15%	Справка о регистрации участника, диплом
	включение в состав сборной команды Красноярского края учащихся, занимающихся	Ежегодно	списки, утвержденные Министерством спорта, туризма и молодежной политики Красноярского края	3% за 1 спортсмена	Вызов на ТС Протоколы Приказ
	Передача и зачисление учащихся в СДЮШОР, ШВСМ, зачисление в училище олимпийского резерва	Ежегодно	приказ о зачислении,	2% за 1 спортсмена	Приказ о передаче и зачислении

Категория работников	Критерии оценки	Периодичность оценки для ежемесячного установления выплат	Индикатор оценки	Количество баллов	Источник информации о значении (индикаторе) показателя
1	2	3	4	5	6
Заместитель директора по административно-хозяйственной части	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Обеспечение надлежащего хранения и использования материальных ценностей	Ежемесячно	Оценивается по отсутствию зафиксированных фактов нарушений	до 20	Зафиксированные нарушения
	Организация систематизации учета инвентаря, оборудования, материальных запасов	Ежеквартально	Оценивается по наличию картотеки движения инвентаря, оборудования, материальных ценностей	до 20	Картотека
	Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности	Ежемесячно	Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб	до 30	Журнал учета работ
	Отсутствие расхождения с данными бухгалтерского учета по результатам инвентаризации	Ежегодно	Отсутствие зафиксированных замечаний со стороны руководства	до 20	Оценивается по результатам инвентаризации
	Проведение инструктажа по технике безопасности, пожарной безопасности с целью предупреждения производственного травматизма, ЧС, и пожарной безопасности	Ежеквартально	Контроль за соблюдением в учреждении правовых актов по охране труда, пожарной безопасности, Отсутствие производственных травм и ЧС	до 20	План работ Журнал учета работ

Категория работников	Критерии оценки	Периодичность оценки для ежемесячного установления выплат	Индикатор оценки	Количество баллов	Источник информации о значении (индикаторе) показателя
1	2	3	4	5	6
	Контроль за исполнением работниками и спортсменами правил по охране труда и пожарной безопасности.	Ежемесячно	По факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний	до 20	Журнал регистрации
	Организация и участие в проведении проверок, обследований технического состояния зданий, сооружений, оборудования, спортивного инвентаря	Ежеквартально	Оценивается по факту проведения проверки	до 20	Журнал учета работы Акт
	Качественная подготовка к прохождению техосмотра автотранспортных средств	Ежеквартально	Оценивается по положительному прохождению технического осмотра	до 20	Журнал учета работ Талон технического осмотра
	Проверка автотранспортных средств при выпуске на линию	Ежемесячно	Отсутствие поломок на линии	до 20	Журнал учета работ
Выплата за качество выполняемых работ					
	Обеспечение сохранности складированных товарно-материальных ценностей	ежемесячно;	Обеспечение соответствующих условий хранения	до 20	Оценивается по отсутствию фактов порчи товарно-материальных

Категория работников	Критерии оценки	Периодичность оценки для ежемесячного установления выплат	Индикатор оценки	Количество баллов	Источник информации о значении (индикаторе) показателя
1	2	3	4	5	6
					ценностей
	Осуществление контроля за соблюдением в служебных помещениях санитарных норм, информирование руководства о замечаниях для принятия мер к их устранению	ежемесячно;	Отсутствие предписаний надзорных органов	до 30	Акт проверки, оценивается по факту соответствия служебных помещений санитарным нормам
	Оперативность выполнения профессиональной деятельности и разовых поручений руководителя	Ежемесячно	Оценивается по факту обоснованных замечаний и жалоб	до 30	Зафиксированные нарушения
	Соблюдение морально – этических норм	Ежемесячно	Отсутствие жалоб и замечаний	до 30	Зафиксированные нарушения

Категория работников	Критерии оценки	Периодичность оценки для ежемесячного установления выплат	Индикатор оценки	Количество процентов	Источник информации о значении (индикаторе) показателя
1	2	3	4	5	6
Заместитель	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных				

Категория работников	Критерии оценки	Периодичность оценки для ежемесячного установления выплат	Индикатор оценки	Количество процентов	Источник информации о значении (индикаторе) показателя	
1	2	3	4	5	6	
директора	задач					
	Ответственное отношение к своим обязанностям	Ежемесячно	Отсутствие замечаний со стороны руководства, граждан, контролирурующих органов	до 30	Журнал регистрации	
			Наличие публикаций в СМИ, в том числе подготовленных и представленных заместителем директора	до 20	Копии публикаций, ссылки	
	Исполнение муниципального задания	Ежеквартально	Перевыполнение показателей, установленных муниципальным заданием	до 30	отчет	
	Непрерывное профессиональное образование	Ежемесячно	Наличие выступлений с докладами на совещаниях, заседаниях и т.д.	до 20	Отчет, протокол, служебная записка	
			Реализация инновационных программ, проектов	до 20	Отчет, служебная записка и др.	
			Участие в работе курсов, семинаров, конференций	до 15	Сертификат, Служебная записка и др.	
	Реализация программы (плана) деятельности (развития) учреждения	ежеквартально	Доля в % не менее 90	до 20	отчет	
	Выплата за качество выполняемых работ					
	Выстраивание эффективных взаимодействий с другими учреждениями и ведомствами для достижения целей учреждения	ежемесячно	Факт наличия		5	Наличие соглашений, договоров, договоренностей о совместной деятельности

Категория работников	Критерии оценки	Периодичность оценки для ежемесячного установления выплат	Индикатор оценки	Количество процентов	Источник информации о значении (индикаторе) показателя
1	2	3	4	5	6
	Результативность деятельности учреждения	ежеквартально	сохранность контингента молодежи не менее 90%	до 30	Журналы посещаемости
	Соблюдение морально – этических норм	Ежемесячно	Отсутствие жалоб и замечаний	до 30	Зафиксированные нарушения
	Управленческая культура, эффективность реализуемой кадровой политики	ежемесячно	Укомплектованность кадрами не менее 90%	до 10	Служебная записка
	Обеспечение функционирования и развития учреждения	ежеквартально	Участие в проектной деятельности	до 15	заявка
	своевременное и качественное исполнение и предоставление запрашиваемой информации учреждения	ежемесячно	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	10	Журнал регистрации
	контроль за соблюдением регламентов, стандартов, технологий требований при выполнении работ, оказании услуг	ежемесячно	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	5	Журнал регистрации
	подготовка и внедрение рациональных предложений по совершенствованию условий деятельности учреждения	ежеквартально	наличие зафиксированных данных о факте применения	10	Служебная записка, приказ
	Успешное и добросовестное исполнение своих обязанностей	ежегодно	Отсутствие замечаний	до 50	Журнал регистрации, грамоты, благодарственные письма и др.
	Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	ежегодно	Факт наличия	до 50	Приказ, служебная записка

Категория работников	Критерии оценки	Периодичность оценки для ежемесячного установления выплат	Индикатор оценки	Количество процентов	Источник информации о значении (индикаторе) показателя
1	2	3	4	5	6
	Качество подготовки и своевременность сдачи отчетности	ежегодно	Отсутствие замечаний	до 50	Журнал регистрации

Категория работников	Критерии оценки	Периодичность оценки для ежемесячного установления выплат	Индикатор оценки	Количество процентов	Источник информации о значении (индикаторе) показателя
1	2	3	4	5	6
Главный бухгалтер	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Проведение планирования, учета и контроля за рациональным и эффективным использованием финансовых, материальных и трудовых ресурсов в учреждении	ежемесячно	Отсутствие замечаний	до 50	Журнал регистрации
	Разработка нормативной и методической документации, регламентирующей финансовую деятельность учреждения	ежемесячно	Факт наличия	до 30	Приказ, служебная записка
	Результативность финансово-хозяйственной деятельности учреждения	Ежеквартально	Исполнение бюджета: 85%-94% 95-100%	до 20 до 30	отчет
	Непрерывное профессиональное развитие		Ежемесячно	Участие в работе курсов, семинаров, конференций	до 10
Применение в работе специализированных бухгалтерских				до 20	Наличие

Категория работников	Критерии оценки	Периодичность оценки для ежемесячного установления выплат	Индикатор оценки	Количество процентов	Источник информации о значении (индикаторе) показателя
1	2	3	4	5	6
			программ, повышающих эффективность работы и сокращающих время обработки документов		
Выплата за качество выполняемых работ					
	Ответственное отношение к своим обязанностям	Ежемесячно	Отсутствие замечаний со стороны руководства, работников учреждений	до 20	Журнал регистрации
	Соблюдение морально – этических норм	Ежемесячно	Отсутствие жалоб и замечаний	до 30	Зафиксированные нарушения
	качественная подготовка и своевременная сдача бухгалтерской отчетности (отсутствие обоснованных замечаний)	Ежемесячно, ежеквартально	отсутствие нарушений в финансовой деятельности	до 10	Журнал регистрации
	оперативное и качественное исполнение и предоставление запрашиваемой у учреждения информации (выполнение в срок без обоснованных зафиксированных замечаний)	ежемесячно	отсутствие нарушений в финансовой деятельности	до 10	Журнал регистрации
	Успешное и добросовестное исполнение своих обязанностей	ежегодно	Отсутствие замечаний	до 50	Журнал регистрации, грамоты, благодарственные письма и др.
	Инициатива, творчество и применение в работе в работе современных форм и методов организации труда	ежегодно	Факт наличия	до 50	Приказ, служебная записка

Категория работников	Критерии оценки	Периодичность оценки для ежемесячного установления выплат	Индикатор оценки	Количество процентов	Источник информации о значении (индикаторе) показателя
1	2	3	4	5	6
	Качество подготовки и своевременность сдачи отчетности	ежегодно	Отсутствие замечаний	до 50	Журнал регистрации
	Результаты ревизий и проверок вышестоящих контролирующих и надзорных органов	ежегодно	Отсутствие (наличие незначительных) замечаний	до 50	акты

Приложение № 10 к положению об оплате труда работников муниципальных учреждений, осуществляющих деятельность в области молодежной политики, физической культуры и спорта

**Предельное количество
должностных окладов руководителей муниципальных учреждений, осуществляющих деятельность в области
молодежной политики, физической культуры и спорта, учитываемых при определении объема средств на выплаты
стимулирующего характера руководителю**

№ п/п	Учреждения	Предельное количество должностных окладов руководителя учреждения в год,
1	Учреждения по сопровождению деятельности органов государственной власти и (или) органов местного самоуправления	до 0,1
2	Спортивные учреждения	до 10
3	Учреждения, осуществляющие деятельность в сфере молодежной политики	до 10

Приложение № 11 к положению об оплате труда работников муниципальных учреждений, осуществляющих деятельность в области молодежной политики, физической культуры и спорта

**Критерии
оценки результативности и качества труда для определения
размеров выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителя и заместителя руководителя
(смотри-конкурсы различного уровня)**

№ п/п	Уровень конкурса, конкурсного мероприятия	Занятое место	Предельный размер выплаты к должностному окладу, %
1	Муниципальный	1	10
		2-3	5
2	Региональный (региональное)	1	20
		2 - 3	15
3	Всероссийский (всероссийское)	1	60
		2 - 3	40
4	Международный (международное)	1	80
		2 - 3	60

Приложение № 12 к положению об оплате труда работников муниципальных учреждений, осуществляющих деятельность в области молодежной политики, физической культуры и спорта

Критерии оценки результативности и качества труда для определения размеров выплат за сложность, напряженность и особый режим работы

Наименование должности	Критерии оценки	Размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, %
1	2	3
Уровень образования, стаж		
Методист по работе с молодежью, методист	Высшее образование и стаж работы не менее 3 лет	60
	Высшее образование и стаж работы не менее 5 лет	100
Специалист по работе с молодежью	Средне-специальное образование и стаж работы не менее 5 лет	25
	Высшее образование без предъявления требований к стажу работы	10
	Высшее образование и стаж работы не менее 1 года	50
	Высшее образование и стаж работы не менее 3 лет	60
	Высшее образование и стаж работы не менее 5 лет	100

Бухгалтер	Среднее профессиональное образование и стаж работы не менее 3 года	50
	Высшее профессиональное образование и стаж работы не менее 5 года	100
Уровень соревнований		
Работники спортивных учреждений	Олимпийские, Паралимпийские, Сурдолимпийские игры, Чемпионат мира	15
	Олимпийские игры, Паралимпийские, Сурдолимпийские игры	10
	Чемпионат мира	
	Чемпионат Европы, Кубок мира	
	Кубок Европы	
	Чемпионат мира, Европы, Кубок мира	10
	Кубок Европы	
	Чемпионат России	
	Кубок России	
	Олимпийские, Паралимпийские, Сурдолимпийские игры, Чемпионат мира, Европы, Кубок мира	8
	Кубок Европы	
	Первенство мира, Европы	

Официальные международные спортивные соревнования с участием спортивной сборной команды России (основной состав)	8
Чемпионат России	
Первенство России (молодежь, юниоры)	
Первенство России (старшие юноши)	8
Официальные международные спортивные соревнования с участием спортивной сборной команды России (основной состав)	
Финал Спартакиады молодежи	5
Финал Спартакиады учащихся, финал Всероссийских спортивных соревнований среди спортивных школ	
Первенство России (молодежь, юниоры), финал Спартакиады молодежи	5
Первенство России (старшие юноши), финал Спартакиады учащихся, финал Всероссийских спортивных соревнований среди спортивных школ	

Первенство России (старшие юноши), финал Спартакиады учащихся, финал Всероссийских спортивных соревнований среди спортивных школ	5
Официальные всероссийские спортивные соревнования, включенные в единый календарный план (в составе спортивной сборной команды Красноярского края)	3
Чемпионат Красноярского края, первенство Красноярского края	3
Олимпийские, Паралимпийские, Сурдолимпийские игры, Чемпионат мира	15
Олимпийские, Паралимпийские, Сурдолимпийские игры	10
Чемпионат мира, Европы	
Официальные международные спортивные соревнования с участием спортивной сборной команды России (основной состав)	10
Чемпионат России	9
Первенство России	
Финал Спартакиады молодежи, финал Спартакиады учащихся, финал Всероссийских спортивных соревнований среди спортивных школ	
Чемпионат России	5

Первенство России	
Финал Спартакиады молодежи, финал Спартакиады учащихся, финал Всероссийских спортивных соревнований среди спортивных школ	
Чемпионат Красноярского края, первенство Красноярского края	
Официальные международные спортивные соревнования, включенные в единый календарный план (в составе спортивной сборной команды России, основной состав)	8
Официальные международные спортивные соревнования, включенные в единый календарный план (в составе спортивной сборной команды России, молодежный состав)	8
Официальные международные спортивные соревнования, включенные в единый календарный план (в составе спортивной сборной команды России, юношеский состав)	5

<*> При одновременном обучении спортсмена в учреждении среднего профессионального образования, осуществляющего деятельность в области физической культуры и спорта, и учреждении дополнительного образования детей, осуществляющего деятельность в области физической

культуры и спорта, размер выплаты делится пополам и устанавливается работникам, осуществляющим деятельность в учреждении среднего профессионального образования, осуществляющего деятельность в области физической культуры и спорта, работникам, осуществляющим деятельность в учреждении дополнительного образования детей, осуществляющего деятельность в области физической культуры и спорта, и действует с момента зачисления спортсмена в соответствующее образовательное учреждение и до отчисления или окончания им образовательного учреждения в рамках общего периода действия установленной выплаты.

Раздел 2. Размеры персональной выплаты
за напряженность и особый режим

№ п/п	Этапы подготовки	Период подготовки (лет)	Размер выплаты, в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за одного спортсмена		
			Группы видов спорта		
			I	II	III
1	2	3	4	5	6
1	Спортивно-оздоровительный	весь период	2,2	2,2	2,2
2	Начальной подготовки	первый год обучения	3	3	3
		второй и последующие годы обучения	6	5	4
3	Тренировочный (этап спортивной специализации)	первый и второй годы обучения	9	8	7
		третий и последующие годы обучения	15	13	11
4	Совершенствования спортивного мастерства	первый год обучения	до 24	до 21	до 18
		второй и последующие годы обучения	до 39	до 34	до 29
5	Высшего спортивного мастерства	весь период	до 50	до 45	до 40

К 1 группе видов спорта относятся: Дзю-до и Лыжные гонки.

К 2 группе видов спорта относятся: Хоккей, Футбол, Волейбол.

положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, осуществляющих деятельность в области молодежной политики», Постановление администрации Саянского района от 27.06.2013 года № 439-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования детей, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта»

4. Контроль за исполнение постановления возложить на заместителя главы администрации района по социальным вопросам (Хлебникова Т.В.)

5. Постановление вступает в силу со дня подписания и подлежит официальному опубликованию на веб-сайте администрации Саянского района».

Глава администрации района



Т.Т. Подоляк