

АДМИНИСТРАЦИЯ Саянского района ПОСТАНОВЛЕНИЕ

с. Агинское

25.09.2014

№ 777-п

Об утверждении положения
об оплате труда работников
муниципального казенного
учреждения «Отдел молодежной политики,
физической культуры и спорта
администрации Саянского района»

В соответствии со ст. ст. 135,144 Трудового кодекса РФ, Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных 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», руководствуясь ст. 81 Устава Саянского района ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить «Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Отдел молодежной политики, физической культуры и спорта администрации Саянского района» (Приложение №1).
2. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.
3. Постановление «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, осуществляющих деятельность в области молодежной политики, физической культуры и спорта» от 01.10.2013г №716-п считать утратившим силу.
4. Постановление вступает в силу с 01 октября 2014 года и подлежит опубликованию на официальном веб-сайте района.

И. о. главы администрации района

В.В. Гребнев

Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Отдел молодежной политики, физической культуры и спорта администрации Саянского района»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Отдел молодежной политики, физической культуры и спорта администрации Саянского района» (далее - Положение, учреждение), разработано на основании:

[Закона](#) Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений" и применяется при определении заработной платы работников учреждений по видам экономической деятельности "Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг".

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

Приказа от 23.12.2011 № 265п «Об утверждении видов, условий, размера и порядка выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевых государственных бюджетных учреждений, осуществляющих деятельность в области молодежной политики, в отношении которых министерство спорта и молодежной политики Красноярского края осуществляет функции и полномочия учредителя»

Постановления Администрации Саянского района от 30.09.2013 года №698 «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».

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

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

1.4. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

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

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

2. МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЗА ИСКЛЮЧЕНИЕМ РУКОВОДИТЕЛЯ И ЗАМЕСТИТЕЛЯ

2.1. Минимальные **размеры** окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждения устанавливаются в соответствии с Постановлением Правительства Красноярского края от 1 декабря 2009 г. N 622-п с изменениями и дополнениями «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных учреждений, подведомственных Министерству спорта и молодежной политики Красноярского края» на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

от 31.08.2007 N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии";

от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих";

от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих";

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

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

2.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по межотраслевым должностям специалистов и служащих,

не вошедшим в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в размерах согласно приложению N 1 к настоящему Положению.

2.3. Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждения устанавливаются выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы:

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

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

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

3.1. Виды выплат компенсационного характера:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

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

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

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

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

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

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

доплата осуществляется в следующих размерах:

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

б) двойной дневной или часовой ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх ставки заработной

платы, оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

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

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

4.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- а) выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- б) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- в) выплаты за качество выполняемых работ;
- г) персональные выплаты: за опыт работы; за сложность, напряженность и особый режим работы; за работу в сельской местности, молодым специалистам в целях повышения уровня оплаты труда; в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда); в целях обеспечения региональной выплаты;
- д) выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год.

4.2. Размер выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат молодым специалистам в целях повышения уровня оплаты труда, персональных выплат в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), персональных выплат в целях обеспечения региональной выплаты, для конкретного работника учреждения определяется руководителем учреждения, в том числе:

- а) Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения с учетом мнения специально созданной для подготовки предложений по вопросам стимулирования работников учреждения комиссии, состав которой утверждается приказом, и критериев оценки результативности и качества труда работника учреждения, указанных

в приложениях к настоящему положению, а в случаях, указанных в п.6 ст.4 Закона № 9-3864 –без учета указанных критериев.

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

На каждого работника по итогам работы за месяц и (или) год, заполняется оценочный лист, где выставляются баллы по показателям деятельности.

Оценка деятельности работника производится с учетом мнения двух сторон:

- 1) оценка комиссии - совета трудового коллектива учреждения, деятельности работника за установленный период;
- 2) оценка руководителем учреждения.

По итогам двух оценок, выводится средний балл, который согласно формуле и определяет размер указанных выплат.

Выплаты по итогам работы за месяц не могут быть больше 150% размера ставки оклада (должностного оклада).

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

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

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

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);

$C_{\text{балла}}$ – 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.

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

Пересчет $C_{1балла}$ осуществляется в случае внесения изменений в план финансово-хозяйственной деятельности учреждения по показателю выплат «Заработная плата» до окончания месяца, в котором внесены такие изменения.

Под плановым периодом в настоящем пункте понимается финансовый год, а при пересчете $C_{1балла}$ – период с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором осуществлено внесение изменений в план финансово-хозяйственной деятельности учреждения по показателю выплат «Заработная плата», до окончания финансового года.

Расчет и пересчет $C_{1балла}$ осуществляется по формуле:

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

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);

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

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

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

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 учреждения по показателю выплат «Заработная плата»;

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

$Q_{\text{стим}}$ рассчитывается по формуле:

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

где:

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

$Q_{\text{штат}}$ – 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, 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 учреждения по показателю выплат «Заработная плата».

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

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

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:

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

где:

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

N_{zod} – 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 $C_{1балла}$, то ее расчет осуществляется за вычетом сумм, выплаченных или подлежащих выплате за истекшую часть планового периода.

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

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

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);

$Q_{стим}^{max\ замрук}$ – 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);

$Q_{стим}^{max\ глбух}$ – сумма средств, необходимая в плановом периоде для осуществления выплат стимулирующего характера главному бухгалтеру 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.

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

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

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

4.3.2. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливается в размере до 100% оклада (должностного оклада), производятся ежемесячно и выплачиваются 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. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются всем категориям работников в размере до 160% оклада (должностного оклада), производятся 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. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся работникам согласно **Приложению № 3** 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. Выплаты по итогам работы за год производятся с учетом личного вклада работника учреждения в результаты деятельности учреждения, выражающегося в:

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

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

качественной подготовке и своевременной сдаче отчетности;

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

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

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

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

отсутствии нарушений в финансово-хозяйственной деятельности;

оперативном и качественном исполнении и предоставлении запрашиваемой у учреждения информации;

отсутствии проступков и правонарушений, совершенных молодыми гражданами, учащимися, занимающимися;

разработке инновационных форм работы;

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

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

Размер премии по итогам работы за год предельным размером не ограничен

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

$$C_i^{zod} = C_{1балла}^{zod} * B_i^{zod} * k_j,$$

где:

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

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

B_i^{zod} – 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.

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

$$C_{1балла}^{zod} = \frac{\text{Э}}{\sum_{i=1}^m B_i^{zod} * k_j},$$

где:

Э – 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, его заместителей и главного бухгалтера учреждения.

4.4.3. Выплаты по итогам работы за год производятся с учетом личного вклада работника учреждения в результаты деятельности учреждения, оцениваемого в баллах согласно **приложению №4** к настоящему положению.

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

При осуществлении выплат по итогам работ учитывается выполнение следующих критериев:

успешное и добросовестное исполнение профессиональной деятельности;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

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

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

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

своевременное и качественное исполнение и предоставление запрашиваемой у учреждения информации;

разработка инновационных форм работы.

4.5. Персональные выплаты.

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

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

4.5.3. Персональные выплаты за опыт работы производятся при условии наличия почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», или ученой степени, связанных или необходимых для исполнения профессиональной деятельности по должности служащего и соответствующих профилю учреждения, или награждения нагрудным знаком «Почетный работник в сфере молодежной политики Российской Федерации». Персональные выплаты за опыт работы предоставляются при наличии заявления работника учреждения, к которому прилагаются документы, подтверждающие основание установления соответствующих персональных выплат.

Указанные выплаты устанавливаются в размерах, указанных в **Приложении № 5** к настоящему положению.

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

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

Выплата за сложность, напряженность и особый режим работы устанавливается в размере до 100 % (должностного оклада) в течение года и 200% в период проведения палаточного лагеря с выездом за пределы населенного пункта.

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

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

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

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

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

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

Работникам учреждения, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленный для расчета региональной выплаты, исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом как разница между размером

заработной платы, установленным для расчета региональной выплаты, исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной месячной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

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

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

5. Единовременная материальная помощь

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

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

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

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

6. Условия оплаты труда руководителя

6.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы основного персонала возглавляемого им учреждения и составляет 2,2.

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

при наличии высшей квалификационной категории на 10%;

при наличии первой квалификационной категории на 8,5%.»;

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

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

6.4. Руководителю учреждения к должностному окладу устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

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

почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" - 5%;

за награждение нагрудным знаком "Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации" - 20%;

ученой степени кандидата наук - 5%;

ученой степени доктора наук - 10%.

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

6.4.3. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается за участие делегаций, сборных, представителей Саянского района, подготовленных и направленных учреждением в зональных, региональных, всероссийских и международных конкурсах, соревнованиях и конкурсных мероприятиях с учетом полученных призовых мест в размерах, установленных в [приложении № 6](#) к настоящему Положению;

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

6.4.4. Выплата за качество работ устанавливается в соответствии с критериями оценки результативности и качества деятельности учреждения в размерах, указанных в **Приложении № 7** к настоящему Положению.

Оценка выполнения критериев в отношении руководителя учреждения осуществляется Учредителем.

6.5.5. Выплаты по итогам работы устанавливаются в размерах и на условиях, установленных в **приложении № 8** к настоящему положению.

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

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

7. Заключительные положения

7.1. Настоящее положение вступает в силу с 1 октября 2014 года.

Приложение № 1

к положению об оплате труда работников
муниципального казенного учреждения
«Отдел молодежной политики, физической
культуры и спорта администрации
Саянского района»

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

1. Размеры окладов (должностных окладов) работников физической культуры и спорта учреждений молодежной политики:

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

Квалификационные уровни	Должность	Размер оклада (должностного оклада), руб.
2 квалификационный уровень	Инструктор- методист физкультурно- спортивных организаций	6887

1.2. ПКГ «Общепрофессиональные должности второго уровня»

Должности, не вошедшие в профессиональные квалификационные группы	Размер ставки заработной платы, руб.
Ведущий специалист по работе с молодежью	4392

Приложение № 3

к положению об оплате труда работников
муниципального казенного учреждения «Отдел
молодежной политики, физической культуры и
спорта администрации Саянского района»

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

№ п/п	Уровень конкурса, конкурсного мероприятия, проекта	Занятое место	Количество баллов
1	Муниципальный	1	10
		2-3	5
2	Региональный (региональное)	1	80
		2 - 3	70
3	Всероссийский (всероссийское)	1	90
		2 - 3	80
4	Международный (международное)	1	100
		2 - 3	90

Приложение № 4

к положению об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Отдел молодежной политики, физической культуры и спорта администрации Саянского района»

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

Категория работников	Критерии оценки	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
Ведущий специалист по работе с молодежью, инструктор – методист	успешное и добросовестное исполнение профессиональной деятельности	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	10
	качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	40
	качественная подготовка и своевременная сдача отчетности	Выполнение в срок, обоснованных зафиксированных замечаний	10
	отсутствие проступков и правонарушений, совершенных молодыми гражданами, учащимися, занимающимися в клубах, штабах	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	10
	участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ	факт участия	60
	инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.	Зафиксированный факт	20
	своевременное и качественное исполнение и предоставление запрашиваемой у учреждения информации	Выполнение в срок, обоснованных зафиксированных замечаний	30
	разработка инновационных форм работы	наличие документально зафиксированного факта	60

	подготовка и внедрение рациональных предложений по совершенствованию условий деятельности учреждения	наличие зафиксированных данных о факте применения	30
--	--	---	----

<*> Выплаты по итогам работы осуществляются два раза в год по итогам работы за полугодие.

Приложение № 5

к положению об оплате труда работников
муниципального казенного учреждения «Отдел
молодежной политики, физической культуры и
спорта администрации Саянского района»

Размеры персональных выплат за опыт работы*

№ п/п	Основания представления выплат	Размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, %
1	Ученая степень кандидата наук	5
2	Ученая степень доктора наук	10
3	Почетное звание, начинающееся со слова «Заслуженный»	5
4	Награждение нагрудным знаком «Почетный работник в сфере молодежной политики Российской Федерации»	20

* При наличии нескольких оснований для предоставления персональных выплат за опыт работы размер указанных выплат устанавливается по одному из оснований в максимальном размере

Приложение № 6

к положению об оплате труда работников
муниципального казенное учреждение «Отдел
молодежной политики, физической культуры и
спорта администрации Саянского района»

Критерии оценки результативности и качества труда для определения размеров выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителя

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

Приложение № 7

к положению об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Отдел молодежной политики, физической культуры и спорта администрации Саянского района»

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

№ п/п	Наименование должности	Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений	Показатель критерия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
			Наименование	значение (индикатор)	
1	2	3	4	5	6
1	Руководитель	ответственное отношение к своим обязанностям	отсутствие обоснованных замечаний к руководителю со стороны контролирующих органов, учредителя, граждан	отсутствие случаев	30%
		исполнение муниципального задания	выполнение показателей, установленных муниципальным заданием	90-99,9 %	1%
				100 и более %	3%
		методическая деятельность учреждения	проведение методических совещаний/семинаров/круглых столов	количество совещаний/семинаров/круглых столов – от 1 до 3-х	1%
				более 3-х	3%

		расширение масштаба деятельности учреждения	привлечение муниципальных образований Саянского района и Красноярского края к участию в мероприятиях учреждения	количество муниципальных образований Красноярского края, участвующих в мероприятиях - от 5 до 10	1%	
				более 10	3%	
		участие в подготовке и проведение внеплановых проектов и мероприятий различного уровня (по профилю учреждения), утвержденных приказом учредителя			Районное, зональное	1%
					краевое мероприятие	2%
					межрегиональное мероприятие	3%
					Всероссийское, международное мероприятие	4%
		выстраивание эффективного взаимодействия с муниципальными образованиями Саянского района, Красноярского края, субъектами РФ, другими учреждениями и ведомствами для достижения целей учреждения	наличие соглашений, договоров о совместной деятельности	факт наличия	3%	
		результативность учреждения	освещение деятельности учреждения в средствах массовой информации		количество сюжетов / публикаций / размещений материалов – от 1 до 6	1%
					более 6	3%
		результативность финансово-экономической деятельности учреждения	исполнение бюджета		не менее 80% и не более 90%	1%
более 90%	3%					

Размеры и условия установления выплат по итогам работы для руководителя

№ п/п	Наименование должности	Условия выплат по итогам работы	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	Руководитель	качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения (отсутствие обоснованных замечаний, жалоб)	15 %
		отсутствие нарушений в финансово-хозяйственной деятельности учреждения	5 %
		оперативное и качественное исполнение и предоставление запрашиваемой у учреждения информации (выполнение в срок без замечаний)	15%
		превышение плановых и нормативных показателей работы, установленных государственным заданием	10 %

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

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

Категория работников	Критерии оценки	Периодичность оценки для ежемесячного установления выплат	Количество баллов
1	2	3	4
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Ведущий специалист по работе с молодежью	внедрение и использование в работе новых методов, технологий, оборудования или программного обеспечения	ежеквартально; подтверждение: акт о внедрении, приказ	количество 2 - 10 баллов свыше 2 – 15 баллов
	повышение квалификации	за полугодие; подтверждение: удостоверение о повышении квалификации, сертификат, диплом,	количество документов, подтверждающих участие в образовательных программах, мероприятиях (семинар, конференция, курсы): 2 – 10 баллов свыше 2 – 15 баллов

Категория работников	Критерии оценки	Периодичность оценки для ежемесячного установления выплат	Количество баллов
1	2	3	4
	организация участия молодежи муниципального образования в конкурсах, проектах, мероприятиях различного уровня	ежемесячно; подтверждение: приказ, письмо	количество участников, участвующих в конкурсах, проектах, мероприятиях различного уровня: 100 человек – 15 баллов свыше 100 человек - 20 баллов
	участие в отраслевых и межотраслевых методических и экспертных советах, проектных командах, аналитических и исследовательских группах	ежемесячно; подтверждение: протокол, служебная записка	количество мероприятий: 4 – 10 баллов свыше 4 - 15 баллов
	своевременная подготовка локальных нормативных актов и иных документов	ежемесячно; оценивается по факту выполнения плана-графика сдачи и подготовки документации, отсутствия замечаний руководителей	30 баллов

Категория работников	Критерии оценки	Периодичность оценки для ежемесячного установления выплат	Количество баллов
1	2	3	4
	наличие соглашений, договоров о совместной деятельности, привлечение внебюджетных средств для достижения целей направления деятельности учреждения	<p>ежеквартально;</p> <p>оценивается по факту наличия подписанного соглашения, договора о совместной деятельности;</p> <p>оценивается по факту привлечение в деятельность учреждения стажеров, практикантов (наличие договора);</p> <p>оценивается по факту привлечения сторонних экспертов к деятельности учреждения;</p> <p>оценивается по факту привлечения внебюджетных средств на реализацию деятельности отдела</p>	<p>50 баллов</p> <p>10 баллов</p> <p>10 баллов</p> <p>10 баллов</p>
	подготовка информации о проектах и мероприятиях учреждения для размещения в интернете, на телевидении, радио и в печатных средствах массовой информации	ежемесячно; оценивается по количеству подготовленных информационных материалов (подтверждение: скриншот для интернет материалов, VHS или DVD для радио и телевидения, ксерокопии для печатных средствах массовой информации)	<p>до 3-х информационных материалов – 20 баллов</p> <p>4 информационных материала и более – 30 баллов</p>

Категория работников	Критерии оценки	Периодичность оценки для ежемесячного установления выплат	Количество баллов
1	2	3	4
	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника	ежемесячно; оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб	30 баллов
	разработка и внедрение программ, методических материалов и проектов	ежеквартально; подтверждение: акт разработки, акт внедрения	разработка - 25 баллов внедрение - 25 баллов
	оказание консультационных услуг	ежемесячно; оценивается по журналу учета консультаций	от 10 до 20 консультаций -10 баллов; от 21 и более -15 баллов
	своевременное предоставление информации по запросам физических и юридических лиц	ежемесячно; оценивается по количеству ответов на запросы	2 - 25 баллов 3 и более -35 баллов
	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника	ежемесячно; оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и	25 баллов

Категория работников	Критерии оценки	Периодичность оценки для ежемесячного установления выплат	Количество баллов
1	2	3	4
		жалоб	
инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций	Ответственное отношение к своим обязанностям	Ежемесячно Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника со стороны контролирующих органов, руководителя, граждан <i>0 замечаний</i>	10
	Ведение профессиональной документации	Ежемесячно - полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации (планы, аналитические справки, статистический учет результатов, календарный план спортивно-массовых мероприятий) <i>100%</i> - своевременная подготовка локальных нормативных актов <i>100%</i>	10 10
	Организация и выполнение планов работы на месяц, на год, выполнение поручений руководителя	Ежемесячно Выполнение планов, поручений на <i>100%</i>	10
	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	

Категория работников	Критерии оценки	Периодичность оценки для ежемесячного установления выплат	Количество баллов
1	2	3	4
		<i>1</i>	5
		<i>более 1</i>	10
	Участие в разработке и сопровождение реализации дополнительной образовательной программы, программы спортивной подготовки	Ежеквартально Разработанная программа	5
		<i>1</i>	10
		<i>более 1</i> Выполнение учебного плана программы, выполнение программы деятельности <i>100%</i>	10
	Работа по профориентации обучающихся	Ежегодно	
		Количество поступивших в учебные заведения спортивной направленности <i>до 10%</i>	3
		<i>10-20%</i>	5
		<i>свыше 20%</i>	10
	Внедрение и использование в работе новых методов, технологий, оборудования или программного обеспечения	Ежеквартально	
		Акт о внедрении, приказ <i>1</i>	5
		<i>свыше 1</i>	10
		Использование в работе новых методов, технологий, оборудования, программного обеспечения <i>до 3</i>	5

Категория работников	Критерии оценки	Периодичность оценки для ежемесячного установления выплат	Количество баллов
1	2	3	4
		<i>свыше 3</i>	10
	Повышение квалификации	Ежеквартально Количество документов, подтверждающих участие в образовательных программах, мероприятиях - семинар, конференция, курсах <i>1</i> <i>свыше 1</i>	5 10
	Методическое обеспечение тренировочного процесса	Ежемесячно Разработка необходимой рабочей документации (положений о конкурсах, соревнованиях, диагностического инструментария и аналитических материалов) <i>до 3</i> <i>свыше 3</i>	6 10
	Осуществление дополнительных видов работ	Ежеквартально Участие в отраслевых и межотраслевых методических и экспертных советах, проектных командах, аналитических и исследовательских группах <i>в 1</i>	5

Категория работников	Критерии оценки	Периодичность оценки для ежемесячного установления выплат	Количество баллов
1	2	3	4
		<i>свыше 1</i>	10
Выплаты за качество выполняемых работ			
Ведущий специалист по работе с молодежью	подготовка и реализация программ и проектов, определяющих развитие учреждения	полугодие; подтверждение: 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.)	количество подготовленных/реализованных программ/проектов: 2 - 10 баллов, свыше 2 – 15 баллов
	разработка и издание методических материалов	ежеквартально подтверждение: методические материалы	количество разработанных/изданных материалов: 4 - 15 баллов свыше 4 - 20 баллов
	распространение новых методик, социальных и культурных технологий	ежеквартально; подтверждение: акт внедрения	количество методик, технологий: 2 – 10 баллов свыше 2 - 15 баллов
	подготовка методических материалов для реализации мероприятия	ежеквартально; подтверждение: положение о мероприятии, инструкции	количество методически сопровождаемых мероприятий: 4 - 10 баллов свыше 4 - 15 баллов
	проведение семинаров, консультаций, мастер-классов для физических лиц, для работников органов по делам	ежемесячно; подтверждение: журнал регистрации	количество семинаров/консультаций/мастер-классов:

Категория работников	Критерии оценки	Периодичность оценки для ежемесячного установления выплат	Количество баллов
1	2	3	4
	молодежи, для организаций и учреждений, занимающихся реализацией молодежных проектов		4 – 10 баллов свыше 4 – 15 баллов
	проведение социологических исследований по актуальным вопросам жизни молодежи и молодежной политики, аналитика и их опубликование	ежеквартально; подтверждение: скрин-шот для интернет материалов, ксерокопии для печатных СМИ	количество проведенных исследований: 6 – 10 баллов свыше 6 - 20 баллов количество опубликованных исследований: 2 - 10 баллов свыше 2 - 30 баллов
	включение молодых людей в проектные команды	ежеквартально; подтверждение: служебная записка	количество человек: 2 - 15 баллов свыше 2 - 25 баллов
	включение молодых людей (14-18 лет), находящихся в социально опасном положении и трудной жизненной ситуации в проектные команды	ежеквартально; подтверждение: служебная записка	количество человек: категории СОП и ТЖС: 4 - 15 баллов свыше 4 - 25 баллов
	обеспечение развития проектные команд (наличие персональных или командных достижений проектных команд)	ежеквартально; подтверждение: документально зафиксированные достижения (наградные документы, договоры)	количество достижений: до 4 - 15 баллов свыше 4 - 20 баллов
	организация мероприятий по проектному просвещению для	ежеквартально; подтверждение: аналитическая записка	количество мероприятий по проектному просвещению: 4 - 10 баллов

Категория работников	Критерии оценки	Периодичность оценки для ежемесячного установления выплат	Количество баллов
1	2	3	4
	молодежи и молодежных объединений		свыше 4 - 15 баллов
	организация и проведение конкурса поддержки молодежных проектов	полугодие; подтверждение: положение о конкурсе и протокол конкурсной комиссии	количество поданных на конкурс проектов: 6 - 15 баллов, свыше 6 - 20 баллов
	сопровождение участия проектных команд в конкурсах поддержки молодежных проектов	ежеквартально; подтверждение: выписка из реестра проектных заявок	количество проектов, зарегистрированных в конкурсах: 4 – 10 баллов свыше 4 - 25 баллов
	наличие положительных отзывов, материалов в СМИ о проведенных мероприятиях или реализуемых проектах от сторонних организаций, органов государственной власти, и (или) местного самоуправления, молодежи и других категорий граждан (при отсутствии жалоб)	ежемесячно; подтверждение: письмо, благодарственное письмо, диплом, копии материалов из средств массовой информации/ссылки на интернет ресурс, где размещена информация	количество отзывов/материалов: 4 - 15 баллов свыше 4 - 30 баллов
	Ежемесячно Выполнение плана методической работы	Доля выполненных работ 100%	10

Категория работников	Критерии оценки	Периодичность оценки для ежемесячного установления выплат	Количество баллов
1	2	3	4
Инструктор – методист физкультурно-спортивных организаций	Ежемесячно Достижения педагогических и тренерских кадров, участие в профессиональных конкурсах	Степень участия в подготовке <i>победитель</i>	25
		<i>призер</i>	10
		<i>участник</i>	5
	Ежеквартально Участие в проектной деятельности с целью получения гранта	Участие и получение гранта <i>оценивается участие</i>	5
		<i>получение гранта</i>	10
	Ежеквартально Разработка проектов, методических материалов	Наличие собственных проектов, методических материалов <i>1</i>	5
		<i>свыше 1</i>	10
	Ежемесячно Описание педагогического опыта	Количество подготовленных публикаций, представленных в профессиональных средствах массовой информации <i>1</i>	5
		<i>свыше 1</i>	10

Категория работников	Критерии оценки	Периодичность оценки для ежемесячного установления выплат	Количество баллов
1	2	3	4
	Ежемесячно Организация повышения профессионального мастерства педагогов и тренеров	- проведение и (или) организация мастер-классов для педагогов по трансляции методов, форм, технологий <i>1</i> <i>свыше 1</i> - количество педагогов, имеющих индивидуальный план самообразования <i>30-99,9%</i> - количество педагогов, имеющих индивидуальный план самообразования <i>100%</i> - методическое сопровождение аттестации за присвоенные категории: <i>высшую</i> <i>первую</i>	5 10 10 15 10 5
	Ежемесячно Предъявление результатов деятельности педагогов и тренеров на педагогических, методических советах, семинарах	Количество выступлений на педагогических мероприятиях <i>1</i> <i>свыше 1</i>	5 10

Категория работников	Критерии оценки	Периодичность оценки для ежемесячного установления выплат	Количество баллов
1	2	3	4
	Ежемесячно Предъявление достижений обучающихся на соревнованиях и конкурсных мероприятиях различного уровня	- участие в мероприятии краевого уровня (за каждого обучающегося); - степень участия в мероприятиях и конкурсах: участие в мероприятии <i>краевого уровня</i> <i>межрегионального</i> <i>федерального уровней</i>	10 15 20
	Ежемесячно Результативность освоения содержания программы обучающимися	Средний процент освоения содержания программы обучающимися (по результатам промежуточной аттестации) <i>70% и выше</i>	5 10