

**АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ЕНИСЕЙСКА**

Красноярского края

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

«29» декабря 2016 г. г. Енисейск № 269-п

Об утверждении Положения об оплате труда работников МАУ « Центр развития физической культуры и спорта» г.Енисейска

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Красноярского края от 29.10.2009 г. № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», решением Енисейского городского Совета депутатов от 31.10.2013г. № 51-349 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Енисейска», постановлением Правительства Красноярского края от 01.12.2009 №622-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных учреждений, подведомственных министерству спорта Красноярского края», руководствуясь ст. 8,37,39,44,46 Устава города, ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников МАУ « Центр развития физической культуры и спорта»г.Енисейска »,согласно приложению 1 к настоящему постановлению

2. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

3. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования в газете «Енисейск-Плюс», подлежит размещению на официальном интернет – портале органов местного самоуправления города Енисейска [www.eniseysk.com](http://www.eniseysk.com). и применяется с 01 января 2017 года.

Глава города И.Н. Антипов

Приложение 1

к Постановлению

администрации

города Енисейска

от 29.12.2016 г. N269-п

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ "ЦЕНТР РАЗВИТИЯ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА» г.ЕНИСЕЙСКА**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1.Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального автономного  
учреждения «Центр развития физической культуры и спорта» города Енисейска (далее -Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Красноярского края от 29.10.2009 г. № 9-3864 «О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных учреждений»; Постановлением Правительства Красноярского края от 01.12.2009 N622-п "Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных учреждений, подведомственных министерству спорта, туризма и молодежной политики Красноярского края"; Уставом МАУ «ЦРФК и С» города Енисейска (далее -учреждение) и иными нормативными правовыми актами Красноярского края, содержащими нормы трудового права.

1.2.Настоящее Положение включает в себя:

* размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемые по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы;
* виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления;
* виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления;
* условия выплат единовременной материальной помощи;
* размер средств, направляемых на оплату труда работников учреждения, полученных от приносящей доход деятельности.

1. Условия оплаты труда работников (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 статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации.
2. При переходе на новую 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 новой системе оплаты труда в сумме не ниже размера заработной платы (без учета стимулирующих выплат), установленного тарифной системой оплаты труда.
3. Оплата труда работников занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.
4. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.
5. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.
6. 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.

1.9.Предельный размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников Учреждения, составляет 70% от доходов, полученных от приносящей доход деятельности, с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносов по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

1.10. Для работников Учреждения, оплата труда которых полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, и с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Учреждением услуг, заключаются срочные трудовые договоры, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

2. РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ

ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации в соответствии с приложением №1 к настоящему положению.

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. 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.

3.3. 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, 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 работников.

3.4. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями  
устанавливаются в случаях, определенных законодательством Российской Федерации и  
Красноярского края. К заработной плате работников учреждений 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.

3.5. 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 он 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) повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится  
работникам учреждения, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни; выплата (доплата) осуществляется в следующих размерах:

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;

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.

Увеличение размера выплаты (доплаты) осуществляется в соответствии с трудовым договором с работником;

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

4. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ

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, в соответствии с приложением №7.
2. Группа оплаты труда учреждениям, осуществляющим деятельность физкультурно-спортивной направленности согласно такому показателю как численность учащихся в учреждении свыше 100 человек, относится к 2 группе.
3. Количество должностных окладов руководителей учреждений, осуществляющих деятельность в области молодежной политики, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, составляет 36 окладов.
4. Руководителям учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера в размерах и на условиях, предусмотренных разделом 3 настоящего Положения.
5. Конкретный размер выплат стимулирующего характера руководителям учреждений устанавливается учредителем.

Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, руководителям учреждений устанавливаются ежеквартально по результатам оценки результативности и качества деятельности Муниципальных бюджетных учреждений в предыдущем квартале и выплачиваются ежемесячно.

5.ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ, РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ ИХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ

5.1. 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 закрытых административно-территориальных образованиях,

- 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 год.

5.2.Размер выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат за работу в закрытых административно-территориальных образованиях, персональных выплат за работу в сельской местности, молодым специалистам в целях повышения уровня оплаты труда, персональных выплат в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), персональных выплат в целях обеспечения региональной выплаты, для конкретного работника учреждения определяется руководителем учреждения, в том числе работникам, находящимся в непосредственном подчинении 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 закрытых административно-территориальных образованиях, за работу в сельской местности не требуются.

Персональные выплаты за опыт работы предоставляются при наличии заявления работника учреждения, к которому прилагаются документы, подтверждающие основание установления соответствующих персональных выплат.

Наличие условий предоставления персональных выплат молодым специалистам в целях повышения уровня оплаты труда проверяется учреждением при заключении трудового договора или изменении условий оплаты труда в связи с введением новой системы оплаты труда. Дополнительные письменные основания предоставления указанных персональных выплат не требуются.

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.

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

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

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

5.3.1. 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:

С1=С 1балла \* Б \* k1

где:

С1  - общий абсолютный размер «балльных» выплат, осуществляемых

1-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);

С 1балла - 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);

Б1 - количество баллов по результатам оценки труда 1-го работника учреждения,

исчисленное в суммовом выражении по количественным показателям критериев оценки за истекший месяц;

k1- коэффициент, учитывающий осуществление «балльных» выплат 1-му работнику учреждения, занятому по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, пропорционально отработанному 1-м работником учреждения времени.

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

Пересчет С1балла 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 С1балла - 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 С 1балла осуществляется по формуле:



где:

Qстим. - 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. - сумма средств, предназначенных для осуществления выплат стимулирующего характера руководителю 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);

Бi- максимально возможное количество баллов за плановый период по результатам оценки 1-го работника учреждения, рассчитанное в соответствии с настоящим положением.

Расчет максимально возможного количества баллов 1-го работника учреждения за плановый период в части выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется по фактическому количеству баллов 1-го работника учреждения в части указанной выплаты:

при расчете С1балла - за декабрь года, в котором осуществляется расчет;

при пересчете С1балла - за месяц, в котором осуществлено внесение изменений в план финансово-хозяйственной деятельности учреждения по показателю выплат «Заработная плата»;

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

рассчитывается по формуле:

Qстим. =Q зп. - Qштат - Qперс. -Qomn

где:

Qзп- 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);

Qштат - 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);

Qперс.- 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 Сбалла - за декабрь года, в котором осуществляется расчет;

при пересчете С1балла - 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 уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) ив целях еспечения региональной выплаты производится на основании фактического начисления данных ат:

при расчете С1балла - за ноябрь года, в котором осуществляется расчет; при пересчете С1балла- за месяц, предшествующий месяцу, в котором осуществлено

внесение изменений в план финансово-хозяйственной деятельности учреждения по показателю выплат «Заработная плата»;

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

Qomn рассчитывается по формуле:

Qomn= Q зп. \* Nomп/ Nгод \* r

где:

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

Nгод - количество календарных дней в плановом периоде;

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

В случае, если расчёт осуществляется в целях пересчета С1балла, то ее расчет осуществляется за вычетом сумм, выплаченных или подлежащих выплате за истекшую часть планового периода.

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 С1балла -за декабрь года, в котором осуществляется расчет;

при пересчете C1балла - за месяц, в котором осуществлено внесение изменений в план финансово-хозяйственной деятельности учреждения по показателю выплат «Заработная плата».

5.3.2. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и  
ответственности при выполнении поставленных задач производятся ежемесячно и выплачиваются  
при выполнении показателей (критериев) оценки важности выполняемой работы, степени  
самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач согласно приложению  
№2к настоящему положению.

1. Выплаты за качество выполняемых работ производятся ежемесячно при условии отсутствия у работника дисциплинарного взыскания и выполнении показателей (критериев) оценки качества выполняемых работ согласно приложению №2к настоящему положению.
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся начальникам отделов, методистам согласно приложению № 4 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.

5.4. Выплаты по итогам работы за год.

5.4.1. Размер выплаты по итогам работы за год; осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется по формуле:

С1 год = С1балла  год \* Б1 год \* ki

где:

С1 год - размер выплаты по итогам работы за год, осуществляемой работнику учреждения;

С1балла  год  -стоимость 1 балла дня определения размеров выплаты итогам работы за год;

Б1 год - количество баллов по результатам оценки труда 1-го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по количественным показателям критериев оценки выплаты огам работы за год;

ki - коэффициент, учитывающий осуществление выплат по итогам работы за год 1-му

работнику учреждения, принятому и (или) уволенному в течении календарного года, пропорционально отработанному 1-м работником учреждения времени.

рассчитывается по формуле;



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);

т - 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.

5.4.2. Выплаты по итогам работы за год производятся с учетом личного вклада работника учреждения в результаты деятельности учреждения, оцениваемого в баллах согласно приложению №5 к настоящему Положению.

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

5.5. Персональные выплаты.

5.5.1. Абсолютный размер персональных стимулирующих выплат: за работу в закрытых административно-территориальных образованиях, 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, выплат.

5.5.1. Персональные выплаты за работу в закрытых административно-территориальных образованиях устанавливаются специалистам в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

5.5.2. Персональные выплаты за опыт работы производятся при условии наличии 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 «За заслуги в развитии физической культуры и спорта».

Указанные выплаты устанавливаются в размерах, указанных приложению №6 к настоящему Положению.

5.5.3. Персональные выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы производятся специалистам в размере 50 % к ставке заработной платы (должностному окладу), при наличии следующих условий:

а) учет критериев оценки результативности и качества труда работников;

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

5.5.5. Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) 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.

В случае если в Красноярском крае не установлен размер минимальной заработной платы (или) минимальный размер оплаты труда превышает размер минимальной заработной платы, установленный в Красноярском крае, то 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 минимального размера оплаты труда, в размере, определяемом как разница между минимальным размером оплаты труда и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

В случае если в Красноярском крае не установлен размер минимальной заработной платы и (или) минимальный размер оплаты труда превышает размер минимальной заработной платы, установленный в Красноярском крае, то 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 минимального размера оплаты труда, исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, связанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом как разница между минимальным размером оплаты труда, исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

5.5.6. 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 новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений » для расчета региональной выплаты (далее - размер заработной платы, установ**ле**нный 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 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 учета региональной выплаты, исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной месячной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

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

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

При условии дефицита фонда оплаты труда, руководитель муниципального учреждения имеет право снизить размер надбавки пропорционально заместителям, специалистам, рабочим и служащим за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса.

6. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

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

6.2.Единовременная материальная помощь работникам учреждения оказывается по  
решению директора учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со  
смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей), для приобретения дорогостоящих лекарственных средств в случае заболевания (работника, его детей, супруга, родителей), в связи с тяжелым материальным положением, но не чаще одного раза в год.

6.3. Размер единовременной материальной помощи предоставляемой работнику МАУ « ЦРФК и С» не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 6.2 настоящего Положения.

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

Приложение № 1

к положению об оплате труда

**РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

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

1.2. ПКГ должностей работников учебно –вспомогательный персонал должностей второго уровня:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должность | Размер оклада (должностного оклада), руб. |
| **2 квалификационный уровень** | **тренер** | **5590,0** |

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должность | Размер оклада (должностного оклада), руб. |
| **1 квалификационный уровень** | **инструктор** | **6336,0** |

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

2.1. ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должность | Размер ставки заработной платы, руб. |
| **1 квалификационный уровень** | **Ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений, Уборщик служебных помещений, Сторож** | **2454,0** |

Приложение №2

К положению об оплате труда

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕСТВЕННСТИ 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 | | | |
| Тренер, инструктор | Количество учащихся принявших участие в спортивных мероприятиях (более 60% от числа занимающихся в группах тренера, инструкторов по виду спорта) | Ежеквартально;  Подтверждение: протоколы соревнований по виду спорта | Количество привлеченных учащихся (в случае индивидуального участия):  До 30% - до 5 баллов  До 40% и выше – до 10 баллов |
|  | Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника | Ежемесячно;  Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб | 3-5 баллов |
|  | Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника | Ежемесячно;  Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб | До 30 баллов |
|  | Соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда возложенных функциональных обязанностей | Ежемесячно;  Оценивается по отсутствию зафиксированных нарушений обоснованных зафиксированных замечаний | До 15 баллов |
|  | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника | ежемесячно;  оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб | до 30 баллов |
|  | сопровождение отдельного направления в рамках деятельности учреждения  составление программ спортивной подготовки, тренировочных планов определяющих развитие отделений | ежеквартально;  подтверждение: приказ директора полугодие;  подтверждение: документ, утверждающий программу | количество направлений:  до \_\_3 - до 5\_\_ баллов  свыше 3\_\_ - до 10\_ баллов  количество  подготовленных/реализованных программ/проектов:  до\_3 - до5\_ баллов,  свыше 3 - до 10 баллов |
| Уборщик служебных  помещений,  ремонтировщик  плоскостных  спортивных  сооружений | подготовка и размещение информации о проектах и мероприятиях учреждения с СМИ с целью информирования о деятельности учреждения | ежемесячно;  подтверждение: копии материалов из средств массовой информации/ссылки на интернет ресурс, где размещена информация и т.д. (информационная продукция, пресс-релиз, фото/видеоотчет, пост-релиз) | количество освещенных  мероприятий:  до 3 - до 5\_ баллов  свыше 3\_\_ - до 6 баллов;  количество информационных каналов:  до 3 - до 4\_\_ баллов свыше \_\_3 - до 6 баллов |
|  | выполнение и сопровождение мероприятий в рамках ДЦП | ежемесячно; документ учреждения либо подтверждающий победу в конкурсном отборе (приказ по учреждению, протокол конкурсной комиссии, договор на предоставление субсидии)  подтверждение: аналитическая записка | количество программ/проектов: до 3 - до 5 баллов свыше 3 - до 6 баллов |
|  | соблюдение качества выполняемых работ в части выполнения | ежеквартально;  оценивается по факту отсутствия | до 20 баллов |
|  | возложенных функциональных обязанностей | обоснованных зафиксированных замечаний |  |

Приложение №3

К положению об оплате труда

**Критерии оценки результативности и качества труда для определения размеров выплаты за качество выполняемых работ**

**руководителя учреждения**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п\п** | **Наименование должности** | **Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения** | **Условия** | | | **Предельный размер к окладу(должностному окладу), ставке заработной платы** | **Источник информации о значении (индикаторе) показателя** |
| **Наименование** | | **Индикатор** |
| **1** | **2** | **3** | **4** | | **5** | **6** | **7** |
|  | **Руководитель** | **Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** | | | | | |
| **Ответственное отношение к своим обязанностям** | | **Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к руководителю со стороны контролирующих органов, учредителя, граждан** | **Отсутствие**  **случаев** | **5%** |  |
| **Наличие публикаций в средствах массовой информации** | **Количество публикаций – 1** | **3%** |  |
| **Свыше - 1** | **5%** |  |
| **Исполнение муниципального задания** | | **Перевыполнение показателей, установленных муниципальным заданием** | **Свыше 100%** | **10%** |  |
| **Непрерывное профессиональное развитие** | | **Наличие выступлений с докладами на совещаниях, конференциях** | **Количество выступлений - 1** | **3%** |  |
| **Количество выступлений -свыше 1** | **5%** |  |
| **Реализация инновационных программ, проектов** | **Количество реализуемых проектов – 1** | **10%** |  |
| **Свыше 1** | **20%** |  |
| **Реализация программы деятельности(развития) учреждения** | | **Выполнение программы деятельности(развития) учреждения** | **90-100%** | **30%** |  |
| **70-89,9%** | **20%** |  |
| **Соответствие учреждения требования надзорных органов** | **Отсутствие предписаний** | **20%** |  |
| **Устранение предписаний в установленные сроки** | **10%** |  |

Приложение №4

К положению об оплате труда

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** |
| **Ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений, уборщик сл.помещений** | **Успешное и добросовестное исполнение профессиональной деятельности** | **Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний** | **До 50** |
| **Инструктор** | **Качественна подготовка и проведения мероприятий, связанный с уставной деятельностью учреждения** | **Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний** | **До 30** |
| **Тренер,**  **Инструктор** | **Участие в реализации федеральных и региональных целевых программ** | **Факт участия** | **До 30** |
| **Инструктор** | **Своевременное и качественное исполнение и предоставление запрашиваемой у учреждения информации** | **Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний** | **До 10** |
| **Тренер,**  **Инструктор** | **Разработка инновационных форм работы** | **Наличие положительных зафиксированных отзывов** | **До 10** |
| **Тренер,**  **Инструктор** | **Соблюдение регламентов, стандартов, технологий требований при выполнении работ, оказаний услуг** | **Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний** | **До10** |
| **Тренер,**  **Инструктор** | **Подготовка и внедрение рациональных предложений по совершенствованию условий деятельности учреждения** | **Наличие зафиксированных данных о факте применения** | **До 15** |

Приложение №5

К положению об оплате труда

Размеры персональных выплат за опыт работы

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Основание предоставления персональной выплаты за  опыт работы | Размер выплаты, в процентах от оклада(должностного оклада), ставки заработной платы |
| 1. Почетное звание | | |
| 1.1 | Почетное звание, начинающегося со слов  «Заслуженный», «Народный» | 20 |
| 1.2 | Заслуженный работник физической культуры и спорта Красноярского края | 10 |
| 2. Спортивное звание, спортивный разряд | | |
| 2.1 | Мастер спорта России международного класса | До 50 |
| 2.2 | Мастер спорта России, гроссмейстер России | До 40 |
| 2.3 | Кандидат в мастера спорта, первый спортивный разряд, второй спортивный разряд | До 20 |
| 3. Классность | | |
| 3.1 | Первый класс | 25 |
| 3.2 | Второй класс | 10 |

* При наличии нескольких оснований для предоставления персональных выплат за опыт работы размер указанных выплат устанавливается по одному из оснований; размер выплаты, установлены в таблице, является предельным и устанавливается в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Приложение №6

К положению об оплате труда

Размеры

Персональной выплаты за квалификационную категорию

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п/п | Квалификационная категория | Размер выплаты, в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы |
| 1 | Высшая | 10 |
| 2 | Первая | 8,5 |
| 3 | Вторая | 7 |

Приложение №7

К положению об оплате труда

Основной персонал работников МАУ «ЦРФКиС»

1. тренер.
2. инструктор по спорту.

Приложение №8

К положению об оплате труда

Размеры персональных выплат за сложность, напряженность и особый режим работы.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование должности | Критерии оценки | Условия выплат | Предельный размер % |
| Тренер | Участие в реализации федеральных и региональных целевых программ | Факт участия ежемесячно | До 30% |
| Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника | Ежемесячно;  Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб | До 30% |
| Инструктор по спорту | Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника | Ежемесячно;  Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб | До 50% |
| Водитель | Соблюдение качества выполняемых работ в части выполнения возложенных функциональных обязанностей и расширенный объем работ | Ежемесячно;  Оценивается по факту качества выполнения работ и отсутствия замечаний | До 50% |
| Ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений | Соблюдение качества выполняемых работ в части выполнения возложенных функциональных обязанностей | Ежемесячно;  Оценивается по факту качества выполнения работ и отсутствия замечаний | До 50% |
| Сложность напряженность | Ежемесячно по факту | До 50% |
| Расширенный объем работ | Ежемесячно по факту | До 50% |
| Уборщик служебных помещений | Расширенный объем работ | Ежемесячно по факту | До 50% |
| сторож | Расширенный объем работ | Ежемесячно по факту | До 30% |