



АДМИНИСТРАЦИЯ
Ирбейского района Красноярского края

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

18.10.2023

с. Ирбейское

№ 718- пг

О внесении изменений в постановление администрации Ирбейского района от 03.02.2020 № 82-пг «Об утверждении положения об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Центр физической культуры, спорта и туризма Ирбейского района»

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, решением Ирбейского районного Совета депутатов от 21.02.2023 № 24-158-р «О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений Ирбейского района», руководствуясь статьей 38 Устава Ирбейского района, **ПОСТАНОВЛЯЮ:**

1. Внести в постановление администрации Ирбейского района от 03.02.2020 № 82-пг «Об утверждении положения об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Центр физической культуры, спорта и туризма Ирбейского района» (далее - постановление) следующие изменения:

1.1. Приложение к постановлению изложить в новой редакции согласно приложению.

2. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя главы района по финансово-экономическим вопросам руководителя финансово-экономического управления администрации района Е.В. Грибкову.

3. Постановление вступает в силу в день, следующий за днем его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.10.2023.

Глава района

О.В. Леоненко

Приложение
к постановлению администрации
Ирбейского района
от 18.10.2023 № 718-пг

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения
«Центр физической культуры, спорта и туризма Ирбейского района»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Центр физической культуры, спорта и туризма Ирбейского района» (далее – положение, учреждение, работники), разработано на основании Решения Ирбейского районного Совета депутатов от 21.02.2023 № 24-158-р «О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений Ирбейского района».

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

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

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

1.5. 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.

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

2. СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Система оплаты труда работников включает в себя следующие элементы оплаты труда:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

2.2. Система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и

стимулирующего характера, для работников устанавливается в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, муниципальными правовыми актами содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

2.3. Система оплаты труда устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

настоящего Положения с учетом вида экономической деятельности.

2.4. Заработная плата работников увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги, в соответствии с законодательством Российской Федерации, Красноярского края, муниципальными правовыми актами.

2.5. Для работников учреждений, с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, заключаются срочные трудовые договоры, и оплата труда по которым полностью осуществляется за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

2.6. Работникам в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

3. МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

3.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему положению на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

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

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

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

3.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам учреждения по межотраслевым должностям специалистов и служащих, не вошедших в профессиональные

квалификационные группы, устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему положению.

4. ВИДЫ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА, РАЗМЕРЫ И ПОРЯДОК ИХ УСТАНОВЛЕНИЯ

4.1. Виды выплат компенсационного характера:

выплаты работникам, 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), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

выплаты за работу в сельской местности.

4.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры выплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются по результатам проведения специальной оценки условий труда в трудовых договорах работников.

4.3. 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.

4.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, осуществляются в соответствии с действующим трудовым законодательством.

4.5. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.6. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в

двойном размере.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.7. Ночным временем является время с 22 часов до 6 часов.

Работникам за работу в ночное время устанавливается повышенная оплата в размере 35 % оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

4.8. Выплаты за работу в сельской местности устанавливаются специалистам в размере 25 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Дополнительные письменные основания предоставления персональных выплат за работу в сельской местности не требуются.

4.9. Конкретные размеры выплат компенсационного характера для каждого работника устанавливаются в трудовых договорах.

5. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ

5.1. Заработная плата руководителя учреждения и его заместителя, главного бухгалтера включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки, заработной платы работников основного персонала учреждения, с учётом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений согласно Приложению 2.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение. Перечень основного персонала установлен согласно приложению 3.

5.3. Конкретный размер выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливается главой Ирбейского района.

5.4. Руководителю учреждения, осуществляющего деятельность в области физической культуры, к должностному окладу устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

5.4.1. За сложность, напряженность и особый режим работы до 50% от должностного оклада.

5.4.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в размерах, указанных в Приложении № 4 к настоящему Положению.

5.4.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размерах, указанных в Приложении № 4 к настоящему Положению.

При назначении указанной выплаты учитываются критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений, указанные в Приложении № 4 к настоящему Положению.

Оценка выполнения критериев в отношении руководителя учреждения осуществляется главой Ирбейского района.

5.4.4. Выплаты по итогам работы (за год) устанавливаются в размерах и на условиях, установленных в Приложении № 5 к настоящему Положению.

5.5. Количество должностных окладов руководителя учреждения, осуществляющего деятельность в области физической культуры и спорта, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждения, составляет не более двадцати пяти в год.

5.6. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения, и средней заработной платы работников учреждения равен 3.

5.7. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, устанавливаются согласно 4 раздела настоящего Положения.

5.8. Единовременная материальная помощь выплачивается согласно 7 раздела настоящего Положения.

6. ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ (ЗА ИСКЛЮЧЕНИЕМ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ) РАЗМЕРЫ И ПОРЯДОК ИХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ

6.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественным результатам труда, а также поощрение за выполненную работу.

Работникам учреждения по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности направленных учреждением в установленном порядке на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

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

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты: за сложность, напряженность и особый режим работы; в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда); в целях обеспечения региональной выплаты;

выплаты по итогам работы.

6.2. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач

устанавливаются с целью стимулирования работников к улучшению качества трудовой деятельности, решению поставленных задач, достижению положительных результатов в деятельности учреждения.

6.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью стимулирования работников к совершенствованию профессиональной деятельности, проявлению инициативы, новаторства, выполнению большего объема работы с меньшими затратами, повышению личного вклада в деятельность учреждения.

6.4. Стимулирующие выплаты, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются ежемесячно комиссией по распределению стимулирующих выплат, с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников, согласно Приложения № 6 к настоящему Положению.

Порядок по распределению стимулирующих выплат установлен в положении о комиссии учреждения.

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

6.5.1. За сложность, напряженность и особый режим работы до 50% от должностного оклада.

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

Работникам, 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 времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае, исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

6.5.3. Персональная выплата в целях обеспечения региональной выплаты предоставляется работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного Решением Ирбейского районного Совета депутатов от 21.02.2023 № 24-158-р

«О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений Ирбейского района».

Для целей расчета региональной выплаты размера заработной платы составляют 25988 рублей.

Региональная выплата для работников рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы исчисленного пропорционально отработанному времени, установить региональную выплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Для целей настоящего пункта при расчете региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (в случае ее осуществления).

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

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Наличие условий предоставления персональных выплат в целях обеспечения заработной платы работника 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.

6.6. Выплаты по итогам работы.

6.6.1. Выплаты по итогам работы (за год) в виде премирования осуществляются по решению руководителя при наличии экономии фонда оплаты труда, в соответствии с Приложением № 7 к настоящему Положению, и оформляются соответствующим приказом.

6.6.2. Размер выплаты по итогам работы (за год) осуществляется в соответствии с пунктом 6.12. настоящего положения.

6.6.3. Выплаты по итогам работы за период (за год) выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

6.7. Конкретный размер выплат стимулирующего характера за исключением персональных выплат, устанавливается в абсолютном размере в соответствии с балльной оценкой в следующем порядке.

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

где:

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

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

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

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

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

Пересчет $C_{1\text{балла}}$ 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 $C_{1\text{балла}}$ – 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 $C_{1\text{балла}}$ осуществляется по формуле:

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

где:

$Q_{\text{стим}}$ – сумма средств, предназначенных для осуществления выплат стимулирующего характера работникам учреждения, за исключением персональных выплат стимулирующего характера, в плановом периоде (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате

за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

$Q_{стим}^{рук, замрук}$ – сумма средств, предназначенных для осуществления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения и его заместителю 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 $C_{1балла}$ – 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»;

n – количество штатных единиц в соответствии со штатным расписанием учреждения, за исключением директора учреждения и его заместителя.

$Q_{стим}$ рассчитывается по формуле:

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

где:

$Q_{зн}$ – 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);

$Q_{штат}$ – 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);

$Q_{перс}$ – 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 $C_{1балла}$ – 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».

$Q_{отп}$ – 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).

$Q_{отп}$ рассчитывается по формуле:

$$Q_{отп} = \frac{Q_{зн}}{N_{год}} * r * N_{отп},$$

где:

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

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

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

В случае, если расчёт $Q_{стим}$ осуществляется в целях пересчета $C_{1балла}$, то ее расчет осуществляется за вычетом сумм, выплаченных или подлежащих выплате за истекшую часть планового периода.

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

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

где:

$Q_{стим}^{max\ рук}$ – сумма средств, необходимая в плановом периоде для осуществления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения в максимальном размере в соответствии с муниципальными 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);

$Q_i^{max\ замрук}$ – сумма средств, необходимая в плановом периоде для осуществления выплат стимулирующего характера i-му заместителю

руководителя учреждения в максимальном размере в соответствии с разделом 5 настоящего положения (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

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

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».

6.8. Выплаты за важность и качество выполняемых работ производятся ежемесячно при условии отсутствия у работника дисциплинарного взыскания и выполнении показателей (критериев) оценки качества выполняемых работ согласно Приложению № 5 к настоящему Положению.

6.9. Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается по решению руководителя с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников согласно Приложению 4 к настоящему Положению.

6.10. Размер выплаты по итогам работы (за год), осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется по формуле:

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

где:

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

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

$B_i^{год}$ – количество баллов по результатам оценки труда i -го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по количественным показателям критериев оценки выплаты по итогам работы (за год);

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

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

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

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.

6.10.1. Выплаты по итогам работы (за год) производятся с учетом личного вклада работника учреждения в результаты деятельности учреждения, оцениваемого в баллах согласно Приложению № 6 к настоящему Положению.

6.10.2. Выплаты по итогам работы (за год) работникам, занимающим должности в порядке внутреннего совместительства, выплачиваются только по основной должности (работе).

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

6.11. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера работникам осуществляется ежемесячно с учетом решения директора организации.

6.12. Работник представляет директору оценочный лист о показателях рабочей деятельности работника, являющийся основанием для установления размера стимулирующих выплат, премирования работников.

6.13. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно.

7. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

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

7.2. 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)

7.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 7.2 настоящего положения.

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

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников Муниципального
казенного учреждения «Центр
физической культуры, спорта и
туризма Ирбейского района»

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников физической культуры и спорта устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утверждённым приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.02.2012 № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта»:

Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников физической культуры и спорта второго уровня»	
1 квалификационный уровень	8989

2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утверждённым приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии служащих второго уровня"	
4 квалификационный уровень	6854

3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям общеотраслевых профессий рабочих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утверждённым приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008

№ 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	3481
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	4053

4. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, не вошедшие в квалификационные уровни ПКГ, устанавливаются в следующем размере:

№ п/п	Должность	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	Методист	10749
2	Инструктор ГТО	10749
3	Специалист по кадрам	4943
4	Контрактный управляющий	4943

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников Муниципального
казенного учреждения «Центр
физической культуры, спорта и
туризма Ирбейского района»

КОЛИЧЕСТВО СРЕДНИХ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ),
СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ОСНОВНОГО
ПЕРСОНАЛА, ИСПОЛЬЗУЕМОЕ ПРИ ОПРЕДЕЛЕНИИ РАЗМЕРА
ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ С УЧЕТОМ
ОТНЕСЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЯ К ГРУППЕ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА
РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ

№		Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала учреждения			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
1	Учреждения физкультурно-спортивной направленности	2,5 - 2,7	2,1 - 2,4	1,6 - 2,0	1-1,5

Учреждение относится к конкретной группе по оплате труда руководителя при условии выполнения показателей, предусмотренных для определенного типа учреждения. В случае, когда выполняются не все показатели, предусмотренные для данной группы по оплате труда руководителей учреждений, приоритетным критерием для отнесения учреждений к конкретной группе является критерий "численность учащихся (спортсменов) в учреждении".

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников Муниципального
казенного учреждения «Центр
физической культуры, спорта и
туризма Ирбейского района»

**ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ, ПРОФЕССИЙ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ
ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА, ОТНОСИМЫХ К ОСНОВНОМУ
ПЕРСОНАЛУ ПО ВИДУ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Вид экономической деятельности, ведомственная принадлежность, тип учреждений	Должности, профессии работников учреждений
По виду экономической деятельности 93. «Деятельность в области спорта, отдыха и развлечений»	
1. Учреждения физической культуры и спорта	1. СПЕЦИАЛИСТЫ Инструктор по спорту Инструктор ГТО

Приложение № 4
к Положению об оплате труда работников
Муниципального казенного учреждения «Центр
физической культуры, спорта и туризма Ирбейского
района»

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ
ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ

№ п/п	Наименование должности	Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
			Наименование	индикатор	
1	2	3	4	5	6
1	Директор	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
		Ответственное отношение к своим обязанностям	Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к директору со стороны контролирующих органов, учредителя, граждан	Отсутствие случаев	10%

		Высокая интенсивность работы	Исполнение должностных обязанностей в условиях вне рабочего времени (выходных и праздничных дней)	Исполнение без замечаний	8%
		Методическая деятельность учреждения	Проведение методических совещаний/семинаров	Количество совещаний/семинаров - от 1 до 3-х	10%
		Выстраивание эффективного взаимодействия с муниципальными учреждениями и ведомствами для достижения целей учреждения	Наличие соглашений, договоров о совместной деятельности	Факт наличия	7%
		Результативность учреждения	Освещение деятельности учреждения в средствах массовой информации	Количество сюжетов/публикаций/размещений материалов - от 1 до 6	10%

		Сохранность контингента занимающихся в подведомственных организациях	Более 90%	8%
		Отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	Отсутствие случаев	7%
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Исполнительская дисциплина управленческая культура	Соблюдение правил внутреннего распорядка	Отсутствие замечаний	10%
		Качественный контроль за исполнением должностных обязанностей работников	Отсутствие замечаний	8%
		Эффективность реализуемой кадровой политики	Укомплектованность кадрами	5%

	Количество молодых специалистов основного персонала в учреждении	Количество молодых специалистов: 1-5 человек	2%
Обеспечение функционирования и развития учреждения	Участие в проектной деятельности с целью получения гранта (подтверждение участия приказом учреждения)	участие	5 %
Качественное выполнение функций по обеспечению деятельности учреждения	Качественное выполнение должностных обязанностей	Своевременно и качественное выполнение работ; отсутствие замечаний	10%

Приложение № 5
к Положению об оплате труда
работников Муниципального
казенного учреждения «Центр
физической культуры, спорта
и туризма Ирбейского района»

РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ
РАБОТЫ (ЗА ГОД) ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ

№ п/п	Наименование должности	Условия выплат по итогам работы	Размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы	
1	2	3	4	
1	Директор	Количество занимающихся, принявших участие в спортивных соревнованиях, включенных в календарный план официальных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий Ирбейского района (более 60% от числа занимающихся, соответствующих возрастным требованиям указанных соревнований по виду спорта)	35%	
		проведение мероприятий, повышающих имидж учреждения Ирбейского района (не менее 2)	25%	
		победа учреждения в соревнованиях, смотрах-конкурсах различного уровня:	всероссийский	
			1 место	50%
			2-3 место	45%
			краевой	
		1 место	40%	
2-3 место	35%			
районный.				
1 место	30%			
2-3 место	25%			
	проведение мероприятий, повышающих имидж учреждения в Ирбейском районе (не менее 2)	35%		
	обеспечение бесперебойной работы учреждения и создание благоприятных условий организации			

		учебно-тренировочного (тренировочного) процесса (отсутствие обоснованных замечаний)	25%
		оперативное и качественное исполнение и предоставление запрашиваемой у учреждения информации (выполнение в срок без замечаний)	20%

Приложение № 6
к Положению об оплате труда работников
Муниципального казенного учреждения «Центр
физической культуры, спорта и туризма Ирбейского
района»

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ
ДЛЯ РАБОТНИКОВ**

Категория работников	Наименование критерия оценки	Периодичность оценки	Наименование и значение (индикатор) показателя критерия	Предельное количество баллов
1	2	3	4	5
Инструктор по спорту	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ответственное отношение к своим обязанностям	Ежемесячно	Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника со стороны контролирующих органов, руководителя, граждан <i>0 замечаний</i>	25
	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	25

			100%	
	Организация и выполнение планов работы на месяц, на год, выполнение поручений руководителя	Ежемесячно	Выполнение планов, поручений на 100%	25
	Методическое обеспечение тренировочного процесса, Осуществление дополнительных видов работ	Ежемесячно	Разработка необходимой рабочей документации (положений о конкурсах, соревнованиях, диагностического инструментария и аналитических материалов) Участие в отраслевых и межотраслевых методических и экспертных советах, аналитических и исследовательских группах	25
Выплата за качество выполняемых работ				
	Выполнение плана инструкторской работы	Ежемесячно	Доля выполненных работ 100%	25
	Участие в профессиональных конкурсах, предъявление результатов деятельности	Ежемесячно	Участие В профессиональных конкурсах	25
	Организация повышения профессиональног	Ежемесячно	Проведение и (или) организация мастер-классов для инструкторов по трансляции методов, форм, технологий	25

	о мастерства инструкторов		Количество инструкторов, имеющих индивидуальный план самообразования 100%	
	Предъявление достижений занимающихся на соревнованиях и конкурсных мероприятиях различного уровня	Ежемесячно	Участие в мероприятии муниципального уровня, конкурсах: участие в мероприятии: муниципального уровня краевого уровня	25
Выплата за интенсивность и высокие результаты работы				
	Результативность освоения содержания программы занимающимися	Ежемесячно	Исполнение должностных обязанностей в условиях особого (напряженного) режима работы Средний процент освоения содержания программы занимающимися (по результатам промежуточной аттестации) 70%	10
	Качественное выполнение должностных обязанностей	Ежемесячно	Количество замечаний со стороны руководителя 0	5
	Признание высокого профессионализма	Ежемесячно	Отсутствие конфликтов	5
	Исполнительская дисциплина	Ежемесячно	Соблюдение правил внутреннего распорядка	5
Методист	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			

	Ответственное отношение к своим обязанностям	Ежемесячно	Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника со стороны контролирующих органов, руководителя, граждан <i>0 замечаний</i>	25
	Ведение профессиональной документации	Ежемесячно	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации (планы, аналитические справки, статистический учет результатов) <i>100%</i> Своевременная подготовка локальных нормативных актов <i>100%</i> Разработка методических рекомендаций по результатам проведения мероприятий	25
	Методическое сопровождение процесса разработки, внедрения Организация и выполнение планов работы на месяц, на год, выполнение поручений руководителя	Ежемесячно	Наличие оформленных программ, технологий. Непосредственное участие в разработках и реализациях программ, проектов районного и других уровней.	25
	Методическое обеспечение тренировочного	Ежемесячно	Разработка необходимой рабочей документации (положений о конкурсах, соревнованиях, диагностического инструментария и	

	процесса, Осуществление дополнительных видов работ		аналитических материалов) Участие в отраслевых и межотраслевых методических и экспертных советах, аналитических и исследовательских группах	25
Выплата за качество выполняемых работ				
	Выполнение плана методической работы	Ежемесячно	Доля выполненных работ 100% Полнота, оперативность и качество выполнения работ и заданий, согласно отписанным документам и распоряжениям руководителя.	25
	Участие в проектной деятельности с целью получения гранта или субсидии	Ежемесячно	Разработка проектов и получение гранта, субсидии	25
	Организация повышения профессиональног о мастерства инструкторов	Ежемесячно	Проведение и (или) организация мастер-классов для инструкторов по трансляции методов, форм, технологий Количество инструкторов, имеющих индивидуальный план самообразования Оказание методической и практической помощи в спортклубах	25
	Предъявление достижений занимающихся на	Ежемесячно	Участие в мероприятии муниципального уровня, конкурсах: участие в мероприятии:	25

	соревнованиях и конкурсных мероприятиях различного уровня		муниципального уровня краевого уровня	
	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы			
	Результативность освоения содержания программы занимающимися	Ежемесячно	Исполнение должностных обязанностей в условиях особого (напряженного) режима работы Средний процент освоения содержания программы занимающимися (по результатам промежуточной аттестации) 70%	10
	Качественное выполнение должностных обязанностей	Ежемесячно	Количество замечаний со стороны руководителя 0	5
	Признание высокого профессионализма	Ежемесячно	Отсутствие конфликтов	5
	Исполнительская дисциплина	Ежемесячно	Соблюдение правил внутреннего распорядка	5
Инструктор ГТО	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ответственное отношение к своим обязанностям	Ежемесячно	Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника со стороны контролирующих органов, руководителя, граждан 0 замечаний	25
	Ведение профессиональной	Ежемесячно	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	

	документации		(планы, аналитические справки, статистический учет результатов) 100% Своевременная подготовка локальных нормативных актов 100% Разработка методических рекомендаций по результатам проведения мероприятий	25
	Методическое сопровождение процесса разработки, внедрения Организация и выполнение планов работы на месяц, на год, выполнение поручений руководителя	Ежемесячно	Наличие оформленных программ, технологий. Непосредственное участие в разработке и реализации программ, проектов районного и других уровней.	25
	Методическое обеспечение тренировочного процесса, Осуществление дополнительных видов работ	Ежемесячно	Разработка необходимой рабочей документации (положений о конкурсах, соревнованиях, диагностического инструментария и аналитических материалов) Участие в отраслевых и межотраслевых методических и экспертных советах, аналитических и исследовательских группах	25
Выплата за качество выполняемых работ				
	Выполнение плана	Ежемесячно	Доля выполненных работ 100%	25

	методической работы		Полнота, оперативность и качество выполнения работ и заданий, согласно описанным документам и распоряжениям руководителя.	
	Участие в проектной деятельности с целью получения гранта или субсидии	Ежемесячно	Разработка проектов и получение гранта, субсидии	25
	Организация повышения профессионального мастерства инструкторов	Ежемесячно	Проведение и (или) организация мастер-классов для инструкторов по трансляции методов, форм, технологий Количество инструкторов, имеющих индивидуальный план самообразования Оказание методической и практической помощи в спортклубах	25
	Предъявление достижений занимающихся на соревнованиях и конкурсных мероприятиях различного уровня	Ежемесячно	Участие в мероприятии муниципального уровня, конкурсах: участие в мероприятии: муниципального уровня краевого уровня	25
Выплата за интенсивность и высокие результаты работы				
	Результативность	Ежемесячно	Исполнение должностных обязанностей в	10

	освоения содержания программы занимающимися		условиях особого (напряженного) режима работы Средний процент освоения содержания программы занимающимися (по результатам промежуточной аттестации) 70%	
	Качественное выполнение должностных обязанностей	Ежемесячно	Количество замечаний со стороны руководителя 0	5
	Признание высокого профессионализма	Ежемесячно	Отсутствие конфликтов	5
	Исполнительская дисциплина	Ежемесячно	Соблюдение правил внутреннего распорядка	5
Специалист по туризму	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ответственное отношение к своим обязанностям	Ежемесячно	Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника со стороны контролирующих органов, руководителя, граждан 0 замечаний	25
	Ведение профессиональной документации	Ежемесячно	Подбор справочных и рабочих материалов 100% - своевременная подготовка локальных нормативных актов 100% Разработка методических рекомендаций по результатам проведения мероприятий	25
	Методическое	Ежемесячно	Проведение маркетинговых исследований спроса и	25

	сопровождение процесса разработки, внедрения Организация и выполнение планов работы на месяц, на год, выполнение поручений руководителя		предложения на туристические услуги. Непосредственное участие в разработках и реализациях программ, проектов районного и других уровней.	
	Методическое обеспечение процесса, Осуществление дополнительных видов работ	Ежемесячно	Разработка необходимой рабочей документации (предложения по освоению маршрутов, карт, схем, описание маршрутов путешествий) Участие в отраслевых и межотраслевых методических и экспертных советах, аналитических и исследовательских группах.	25
Выплата за качество выполняемых работ				
	Выполнение плана заказов	Ежемесячно	Доля выполненных работ 100% Осуществление работ по поиску клиентов. Полнота, оперативность и качество выполнения работ и заданий, согласно отписанным документам и распоряжениям руководителя.	25
	Участие в проектной деятельности с целью получения гранта или	Ежемесячно	Разработка проектов и получение гранта, субсидии	25

	субсидии			
	Организация повышения профессионального мастерства специалиста по туризму	Ежемесячно	Проведение и (или) организация мастер-классов для инструкторов по трансляции методов, форм, технологий Ведение журналов инструктажа по обеспечению безопасности туристов Оказание методической и практической помощи в спортклубах	25
	Предъявление достижений на мероприятиях различного уровня по туризму	Ежемесячно	Участие в мероприятии муниципального уровня, конкурсах: участие в мероприятии: муниципального уровня краевого уровня	25
Выплата за интенсивность и высокие результаты работы				
	Результативность освоения содержания программы специалиста по туризму	Ежемесячно	Исполнение туристических услуг, изучение жалоб и претензий туристов, обеспечение высокой культуры обслуживания клиентов.	10
	Качественное выполнение должностных обязанностей	Ежемесячно	Количество замечаний со стороны руководителя 0	5
	Признание	Ежемесячно	Отсутствие конфликтов	5

	высокого профессионализма			
	Исполнительская дисциплина	Ежемесячно	Соблюдение правил внутреннего распорядка	5
Механик	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Выполнение функциональных обязанностей	Ежемесячно	Обеспечение надежной работы автотранспорта, его правильной эксплуатации, своевременного ремонта	50
	выполнение дополнительных поручений	Ежемесячно	Быстрота и своевременность выполнения функций согласно должностной инструкции	50
	Выплата за качество выполняемых работ			
	высокий уровень профессионального мастерства	Ежемесячно	Своевременное и квалифицированное выполнение приказов, распоряжений руководства, участие в работе семинаров, конференций	50
	Исполнительская дисциплина	Ежемесячно	Обеспечение сохранности хозяйственного инвентаря, соблюдение правил трудового распорядка, отсутствие замечаний	50
	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы			
	обеспечение стабильного функционирования обслуживаемых учреждений	Ежемесячно	Полнота и соответствие документов регламентирующим работу, ведение документации (журналы, путевые листы)	15

	выполнение дополнительных нагрузок, не входящих в обязанности по своей должности	Ежемесячно	Отсутствие замечаний соблюдение установленных сроков, отсутствие конфликтов, соблюдение правил внутреннего распорядка	10
Водитель	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	выполнение функциональных обязанностей	Ежемесячно	Своевременное выполнение согласно квалификации и должностной инструкции обязанностей	50
		Ежемесячно	выполнение дополнительных поручений, отсутствие замечаний	50
	Выплата за качество выполняемых работ			
	высокий уровень профессионального мастерства	Ежемесячно	Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта на линии	50
		Ежемесячно	Отсутствие нарушений правил дорожного движения	25
		Ежемесячно	Эффективное выполнение поручений руководителя соблюдение правил трудового распорядка, исполнительская дисциплина,	25
	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы			
	обеспечение стабильного функционирования учреждений	Ежемесячно	Обеспечение безаварийной работы на автотранспорте	50
		Ежемесячно	своевременное выполнение заявок на перевозки отсутствие перерывов и сбоев в работе автомобиля	25
Ежемесячно		Соблюдение правил внутреннего распорядка,	25	

			отсутствие конфликтов	
Подсобный рабочий	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	выполнение функциональных обязанностей	Ежемесячно	Соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности	50
		Ежемесячно	Выполнение дополнительных поручений	50
	Выплата за качество выполняемых работ			
	высокий уровень профессионального мастерства	Ежемесячно	Своевременное и квалифицированное выполнение, приказов, распоряжений руководства	50
		Ежемесячно	Обеспечение сохранности хозяйственного инвентаря	25
		Ежемесячно	Эффективное выполнение поручений руководителя соблюдение правил трудового распорядка, исполнительская дисциплина	25
	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы			
	обеспечение стабильного функционирования учреждений	Ежемесячно	Бесперебойная работа оборудования и установленных операционных систем, программ и информационных систем в пределах компетенции	50
		Ежемесячно	Выполнение заданий и поручений руководителя	25
Ежемесячно		Соблюдение правил внутреннего распорядка	25	
Дворник	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	выполнение функциональных	Ежемесячно	Соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности	50

	обязанностей	Ежемесячно	Выполнение дополнительных поручений	50	
Выплата за качество выполняемых работ					
	высокий уровень профессионального мастерства	Ежемесячно	Своевременное и квалифицированное выполнение, приказов, распоряжений руководства	50	
		Ежемесячно	Обеспечение сохранности хозяйственного инвентаря	25	
		Ежемесячно	Эффективное выполнение поручений руководителя соблюдение правил трудового распорядка, исполнительская дисциплина	25	
Выплата за интенсивность и высокие результаты работы					
	обеспечение стабильного функционирования учреждений	Ежемесячно	Выполнение дополнительной нагрузки	50	
		Ежемесячно	Выполнение заданий и поручений руководителя	25	
		Ежемесячно	Соблюдение правил внутреннего распорядка	25	
Уборщик помещений	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	выполнение функциональных обязанностей	Ежемесячно	Соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности	50	
		Ежемесячно	Содержание помещений в соответствии с санитарными нормами	50	
	Выплата за качество выполняемых работ				
	высокий уровень профессионального мастерства	Ежемесячно	Своевременное и квалифицированное выполнение, приказов, распоряжений руководства	50	
Ежемесячно		Обеспечение сохранности хозяйственного инвентаря	25		

		Ежемесячно	Эффективное выполнение поручений руководителя соблюдение правил трудового распорядка, исполнительская дисциплина	25
	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы			
	обеспечение стабильного функционирования учреждений	Ежемесячно	Выполнение дополнительной нагрузки, не входящей в обязанности по своей должности	50
		Ежемесячно	Выполнение заданий и поручений руководителя	25
		Ежемесячно	Соблюдение правил внутреннего распорядка	25
Специалист по кадрам	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	выполнение функциональных обязанностей	Ежемесячно	Своевременность выполнения функций, формирование отчётности согласно должностной инструкции	50
		Ежемесячно	Выполнение дополнительных поручений	50
	Выплата за качество выполняемых работ			
	высокий уровень профессионального мастерства	Ежемесячно	Своевременное и квалифицированное выполнение, приказов, распоряжений руководства	50
		Ежемесячно	Отсутствие замечаний контролирующих органов	25
		Ежемесячно	Эффективное выполнение поручений руководителя соблюдение правил трудового распорядка, исполнительская дисциплина	25
	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы			
	обеспечение стабильного	Ежемесячно	Оказание методической и практической помощи работникам, отсутствие конфликтов	50

	функционирования учреждений	Ежемесячно	Экономное использование трудовых и финансовых ресурсов	25
		Ежемесячно	Повышение квалификации (учёба, семинары и т.д)	25
Контрактный управляющий	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	выполнение функциональных обязанностей	Ежемесячно	Формирование отчётности, своевременность выполнения функций согласно должностной инструкции	50
		Ежемесячно	Выполнение дополнительных поручений, квалифицированное выполнение	50
	Выплата за качество выполняемых работ			
	высокий уровень профессионального мастерства	Ежемесячно	Качественная подготовка сведений и отчетности по закупкам	50
		Ежемесячно	Отсутствие замечаний контролирующих органов	25
		Ежемесячно	Эффективное выполнение поручений руководителя соблюдение правил трудового распорядка, исполнительская дисциплина	25
	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы			
	обеспечение стабильного функционирования учреждений	Ежемесячно	Своевременное размещение сведений по осуществлению закупок в единой информационной системе. Размещение документации о закупках. Соблюдение установленных сроков	50
		Ежемесячно	Составление отчётности по закупкам и размещение в единой информационной системе. Соблюдение установленных сроков	25

	Ежемесячно	Позитивные результаты деятельности, участие в работе семинаров и конференций	25
--	------------	--	----

Приложение № 7
к Положению об оплате труда
работников Муниципального
казенного учреждения «Центр
физической культуры, спорта
и туризма Ирбейского района»

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ДЛЯ
ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТЫ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ (ЗА ГОД)
ДЛЯ РАБОТНИКОВ

Категория работников	Критерии оценки	Условия выплат	Количество баллов
1	2	3	4
Инструктор по спорту, методист, инструктор ГТО, специалист по туризму, специалист по кадрам, контрактный управляющий, механик, водитель, дворник, уборщик служебных помещений, подсобный рабочий	успешное и добросовестное исполнение профессиональной деятельности	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	10 баллов
	качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	10 баллов
	участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ	факт участия	10 баллов
	своевременное и качественное исполнение и предоставление запрашиваемой у учреждения информации	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	10 баллов
	разработка инновационных форм работы	наличие положительных зафиксированных отзывов	10 баллов

