****

**Администрация Никольского сельсовета**

**Емельяновского района Красноярского края**

663024 с.Никольское, ул.Советская 75а, т.8(39133)3-02-60, факс 8(39133)3-01-69 эл.почта s-sovet@mail.ru ОГРН 1022400667079 ИНН 2411003481 КПП 241101001

01.10.2013г. №43

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

|  |
| --- |
| Об утверждении видов, условий, размеров и порядка выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников муниципальных бюджетных учреждений, осуществляющих свою деятельность в области физической культуры и спорта. |

В соответствии со статьей 15 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=C9077DF4DFE47C357766451D2CED116A93AF34599CB1CA5CACC63EE453B6B724FD7C55DF69qCU0K) Российской Федерации, Закона Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", Решением Никольского сельского Совета депутатов от 20.09.2013 № В44-110р «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений Никольского сельсовета», руководствуясь Уставом Никольского сельсовета,

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить [виды](#Par51), условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников муниципальных учреждений, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта, согласно приложению.

2. Настоящее постановление подлежит официальному опубликованию в газете «Емельяновские веси».

3. Постановление вступает в силу после его официального опубликования и применяется к правоотношениям, возникшим с 1 октября 2013года.

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы сельсовета Егорову Наталью Викторовну.

Глава сельсовета А.Н.Нахаев

Приложение

к постановлению администрации

Емельяновского района

от 01.10.2013 № 43

**ВИДЫ,**

**УСЛОВИЯ, РАЗМЕР И ПОРЯДОК ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА,**

**В ТОМ ЧИСЛЕ КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА**

**ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В ОБЛАСТИ**

**ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА**

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Настоящие виды, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников муниципальных бюджетных учреждений, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта (далее - Порядок), регулируют отношения, возникающие между муниципальными бюджетными учреждениями культуры, осуществляющими деятельность в области физической культуры и спорта, (далее по тексту - учреждения), и их работниками в связи с предоставлением последним стимулирующих выплат.

Выплаты стимулирующего характера работникам учреждений предоставляются в соответствии с действующим трудовым законодательством и настоящим Порядком.

Действие настоящего Порядка распространяется на всех работников учреждений, за исключением руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров.

2. Работникам учреждений могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

2.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

2.3. Выплаты за качество выполняемых работ.

2.4. Персональные выплаты:

за квалификационную категорию;

за опыт работы;

за сложность, напряженность и особый режим работы;

в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам;

в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае;

в целях обеспечения региональной выплаты, установленной [пунктом 21 статьи 4](consultantplus://offline/ref=7721E29FD53FC8558DE38E63F9D47F2324746A3786B43EC4783B1447FFD68BFD27CF3E5941B0E113EA30C5W9PCC) Закона края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений".

2.5. Выплаты по итогам работы.

2.6. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

руководителям структурных подразделений учреждения;

работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

3. Виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принятыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4. В учреждении применяется балльная оценка при установлении выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат.

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется по формуле:

С = С1 балла x Бi ,

где:

С – размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения в плановом квартале;

С1 балла – стоимость 1 балла для определения размеров стимулирующих выплат на плановый квартал;

Бi – количество баллов по результатам оценки труда i-го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период (год, полугодие, квартал).

i = n

С1 балла = (Qстим. - Qстим. рук ) / SUM Б ,

i=1

где:

Qстим. – фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в плановом квартале;

Qстим. рук – плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения в расчете на квартал;

n – количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, полугодие, квартал), за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера;

Qстим. = Qзп – Qгар – Qотп,

где:

Qзп – фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения на плановый квартал;

Qгар– гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете учреждения (плане финансово-хозяйственной деятельности) по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм компенсационных выплат на плановый квартал), определенный согласно штатному расписанию учреждения;

Qотп – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на плановый квартал.

Qотп = Qбаз х Nотп / Nгод ,

где:

Qбаз–фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения на месяц в плановом периоде;

Nотп– среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения в плановом квартале согласно плану, утвержденному в учреждении;

Nгод – количество календарных дней в плановом квартале.

**II. ВЫПЛАТЫ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ**

**САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ**

**ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ**

1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливаются с целью стимулирования работников к улучшению качества предоставляемых учреждением услуг населению, решению социокультурных задач, достижению положительных результатов в социокультурной деятельности учреждения.

2. Конкретный размер выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливается по решению руководителя учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом [критериев](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=64072;fld=134;dst=100086) оценки результативности и качества труда работников, согласно приложению N 1 к настоящему Порядку.

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



где:

 - 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, надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями);

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

 - количество баллов по результатам оценки труда i-го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по количественным значениям (индикаторам) показателей [критериев](#Par263), указанных в приложении N 1 к настоящему Порядку, за истекший месяц;

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

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

Пересчет  осуществляется в случаях:

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

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

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

Расчет и пересчет  осуществляется по формуле:



где:

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

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

 - максимально возможное количество баллов за плановый период по результатам оценки i-го работника учреждения по выплатам за качество выполняемых работ и выплатам за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, рассчитанное в соответствии с настоящим Порядком;

 - количество штатных единиц в соответствии со штатным расписанием учреждения, за исключением руководителя учреждения, его заместителей;

 - количество месяцев в плановом периоде.

 рассчитывается по формуле:



где:

- сумма средств, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения по показателю выплат "Заработная плата", состоящая из установленных работникам учреждения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями);

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

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

 - 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, надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями).

 рассчитывается по формуле:



где:

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

 - количество календарных дней в плановом периоде;

 - количество штатных единиц в соответствии со штатным расписанием учреждения.

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

 рассчитывается по формуле:



где:

- сумма средств, необходимая в плановом периоде для осуществления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения в максимальном размере в соответствии с решением Совета депутатов\_\_\_\_\_\_\_\_\_ сельсовета (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями);

- сумма средств, необходимая в плановом периоде для осуществления выплат стимулирующего характера i-му заместителю руководителя учреждения в максимальном размере в соответствии с [пунктом 4.4](consultantplus://offline/ref=C9077DF4DFE47C3577665B103A814E6591A16A5495BCC10CF89965B904BFBD73BA330C9A28CAAD5A19EDB6q8UEK) примерного положения (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями);

- сумма средств, необходимая в плановом периоде для осуществления выплат стимулирующего характера главному бухгалтеру учреждения в максимальном размере в соответствии с [пунктом 4.4](consultantplus://offline/ref=C9077DF4DFE47C3577665B103A814E6591A16A5495BCC10CF89965B904BFBD73BA330C9A28CAAD5A19EDB6q8UEK) примерного положения (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы врайонах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями);

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

5. Выплата по итогам работы за год производится работнику учреждения при условии выполнения (достижения) значений (индикаторов) показателей [критериев](#Par3979), указанных в приложении N 2 к настоящему Порядку.

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

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



где:

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

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

 - количество баллов по результатам оценки труда i-го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по количественным значениям (индикаторам) показателей [критериев](#Par3979), указанных в приложении N 2 к настоящему Порядку, за истекший год;

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

 рассчитывается по формуле:



где:

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

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

**III. ВЫПЛАТЫ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ**

1. 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.

2. Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается по решению руководителя учреждения с учетом [критериев](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=64072;fld=134;dst=100091) оценки результативности и качества труда работников, согласно приложению N 2 к настоящему Порядку.

**IV. ВЫПЛАТЫ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ**

1. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью стимулирования работников на достижение более высоких показателей результатов труда.

2. Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается по решению руководителя учреждения с учетом [критериев](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=64072;fld=134;dst=100097) оценки результативности и качества труда работников, согласно приложению N 2 к настоящему Порядку.

**V. ПЕРСОНАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ**

6. Персональные выплаты стимулирующего характера.

6.1. Абсолютный размер персональных стимулирующих выплат: за квалификационную категорию, за опыт работы, за сложность, напряженность и особый режим работы, работы в сельской местности, 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 и выплат.

6.2. Персональная выплата за квалификационную категорию производится работнику учреждения ежемесячно при условии наличия квалификационной категории в следующем размере:

при наличии высшей квалификационной категории - 10 % оклада (должностного оклада);

при наличии первой квалификационной категории - 8,5 % оклада (должностного оклада);

при наличии второй квалификационной категории - 7 % оклада (должностного оклада).

При заключении трудового договора персональная выплата за квалификационную категорию устанавливается со дня принятия решения о приеме на работу. Наличие условия предоставления указанной персональной выплаты проверяется учреждением при приеме на работу самостоятельно без истребования от работника учреждения дополнительных документов.

Персональная выплата за квалификационную категорию работнику учреждения устанавливается (повышается) со дня присвоения или подтверждения квалификационной категории, на что должно указываться в решении об установлении указанной персональной выплаты. При этом учреждением делается перерасчет заработной платы работника учреждения за период со дня возникновения права на предоставление (повышение) персональной выплаты за квалификационную категорию до принятия решения о ее установлении (повышении).

Решение об установлении (повышении) персональной выплаты за квалификационную категорию работнику принимается в течение 5 рабочих дней со дня получения заявления работника учреждения о предоставлении (повышении) указанной персональной выплаты, к которому прикладывается документ о присвоении или подтверждении квалификационной категории.

6.3. Персональная [выплата](#Par4405) за опыт работы производится работнику учреждения ежемесячно при наличии одного из следующих условий согласно приложению N 3 к настоящему Порядку:

наличие почетного звания или ученой степени, указанных в [приложении N 3](#Par4405) к настоящему Порядку, связанных или необходимых для осуществления профессиональной деятельности по соответствующей должности служащего и соответствующих профилю (специализации) учреждения;

наличие квалификации второго или первого класса у водителя грузовых и (или) легковых автомобилей.

Персональная [выплата](#Par3979) за опыт работы устанавливается в размерах, указанных в приложении N 3 к настоящему Порядку.

При заключении трудового договора персональная выплата за опыт работы устанавливается физическому лицу со дня принятия решения о приеме на работу. Наличие условий предоставления указанной персональной выплаты проверяется учреждением при приеме на работу с истребованием от принимаемого на работу лица документов, подтверждающих соответствие основания для установления указанной персональной выплаты.

Персональная выплата за опыт работы работнику учреждения в связи с присвоением почетного звания или ученой степени устанавливается (повышается) со дня присвоения соответствующего почетного звания или ученой степени служащего, на что должно указываться в решении об установлении указанной персональной выплаты. Решение об установлении (повышении) персональной выплаты за опыт работы работнику учреждения в связи с наличием почетного звания или ученой степени принимается в течение 5 рабочих дней со дня получения заявления работника учреждения о предоставлении (повышении) указанной персональной выплаты, к которому прикладывается документ о присвоении соответствующего почетного звания или ученой степени. При этом учреждением делается перерасчет заработной платы работника учреждения за период со дня возникновения права на предоставление (повышение) персональной выплаты за опыт работы в связи с наличием почетного звания или ученой степени до принятия решения о ее установлении (повышении).

6.4. Персональная выплата молодым специалистам в целях повышения уровня оплаты труда в размере 50 процентов оклада (должностного оклада) на срок первых пяти лет с момента окончания учебного заведения производится ежемесячно специалисту, впервые окончившему одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования, работающему по полученной специальности в учреждении либо заключившему в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры по полученной специальности с учреждением и не работавшему по полученной специальности после окончания учебного заведения.

Наличие условий предоставления персональной выплаты молодым специалистам в целях повышения уровня оплаты труда проверяется учреждением при приеме на работу самостоятельно без истребования от работника учреждения дополнительных документов.

6.5. Персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) в соответствующем месяце производится работнику учреждения, месячная заработная плата которого 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 работника учреждения за соответствующий период времени.

Работнику учреждения, месячная заработная плата которого 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, в соответствующем месяце персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производится в размере, определяемом как разница между величиной, рассчитанной из размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, пропорционально отработанной норме рабочего времени, и величиной месячной заработной платы работника учреждения за соответствующий месяц, в котором не полностью отработана норма рабочего 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 персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) в соответствующем месяце производится работнику учреждения, месячная заработная плата которого 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 работника учреждения за соответствующий период времени.

При расчете персональной выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) под месячной заработной платой работника учреждения понимается заработная плата работника учреждения с учетом иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Исчисленная в соответствии с настоящим пунктом персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) 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.

Наличие условий предоставления персональной выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) проверяется учреждением ежемесячно при начислении заработной платы самостоятельно без истребования от работника учреждения дополнительных документов.

Персональная выплата в целях обеспечения региональной выплаты в

соответствующем месяце производится работнику учреждения, месячная

заработная плата которого при полностью отработанной норме рабочего времени

и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной

платы, установленного [пунктом 2 статьи 4](consultantplus://offline/ref=C9077DF4DFE47C3577665B103A814E6591A16A5494B7C803F19965B904BFBD73BA330C9A28CAAD5A19E8B0q8U5K) Закона Красноярского края

от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых

государственных учреждений" для расчета региональной

выплаты (далее - размер заработной платы, установленный для расчета

региональной выплаты), в размере, определяемом как разница между размером

заработной платы, установленным для расчета региональной выплаты, и

величиной месячной заработной платы работника учреждения при полностью

отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых

обязанностей).

Работнику учреждения, месячная заработная плата которого по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного для расчета региональной выплаты, исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, персональная выплата в целях обеспечения региональной выплаты в соответствующем месяце производится в размере, определяемом как разница между размером заработной платы, установленным для расчета региональной выплаты, исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной месячной заработной платы работника учреждения за соответствующий период времени.

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

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

Наличие условий предоставления персональной выплаты в целях обеспечения региональной выплаты проверяется учреждением ежемесячно при начислении заработной платы самостоятельно без истребования от работника учреждения дополнительных документов.

**VI. ВЫПЛАТЫ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ**

1. Выплаты по итогам работы в виде премирования осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

работников, подчиненных непосредственно руководителю;

руководителей структурных подразделений учреждения;

работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

2. Выплаты по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

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

качество подготовки и своевременность сдачи отчетности;

непосредственное участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

3. Выплаты по итогам работы за месяц устанавливаются в размере до 150% от оклада (должностного оклада), по итогам работы за квартал, год и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер выплат может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

Глава сельсовета А.Н.Нахаев

Приложение N 1

к видам, условиям, размеру и порядку

выплат стимулирующего характера,

в том числе критериям оценки

результативности и качества труда

работников муниципальных

бюджетных учреждений, осуществляющих

деятельность в области физической

культуры и спорта

КРИТЕРИИ

ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ

РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ

САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ

ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ, ВЫПЛАТ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Категории работников | Наименование критерии 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 | | | |
|  | Организация проведения занятий по физическому воспитанию и тренировочных занятий по плану | Ежемесячно | Выполнение плана занятий на 100% | 100 |
|  | Ответственное отношение к своим обязанностям | Ежемесячно | Оценивается по факту отсутствия зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника со стороны руководителя, граждан  0 замечаний | 100 |
|  | Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы, планы) | Ежемесячно | - Полнота и соответствие нормативным документам – 100%;  - своевременная подготовка локальных нормативных актов – 100% | 100  100 |
|  | Выплата за качество выполняемых работ | | | |
|  | Качество проведения мероприятий различного уровня в соответствии с планом | Ежемесячно | Оценивается по факту отсутствия обоснованных фиксированных замечаний  0 замечаний | 100 |
|  | Своевременное и квалифицированное выполнение приказов, распоряжений и поручений руководства | Ежемесячно | Оценивается по факту отсутствия зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника со стороны руководителя, граждан  0 замечаний | 100 |

Приложение N 2

к видам, условиям, размеру и порядку

выплат стимулирующего характера,

в том числе критериям оценки

результативности и качества труда

работников муниципальных бюджетных

учреждений, осуществляющих

деятельность в физической

культуры и спорта

КРИТЕРИИ

ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ

РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТЫ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ ЗА ГОД

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| N  п/п | Категория работников | Наименование   критерия | Наименование и   значение   (индикатор)   показателя | Предельное количество  баллов |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | Инструктор по спорту | успешное и  добросовестное  исполнение  профессиональной  деятельности | отсутствие  обоснованных  зафиксированных замечаний | 10 |
| качественная  подготовка и  проведение  мероприятий,  связанных с  уставной  деятельностью  учреждения | отсутствие  обоснованных  зафиксированных замечаний | 10 |
| своевременное и  качественное  исполнение и  предоставление  запрашиваемой у  учреждения  информации | отсутствие  обоснованных  зафиксированных замечаний | 10 |
| призовые места (с 1 по 3) в краевых или всероссийских смотрах-конкурсах | факт выполнения | 10 |
| разработка  инновационных  форм работы | наличие  положительных  зафиксированных отзывов | 10 |

Приложение N 3

к видам, условиям, размеру и порядку

выплат стимулирующего характера,

в том числе критериям оценки

результативности и качества труда

работников муниципальных бюджетных

учреждений, осуществляющих

деятельность в физической

культуры и спорта

РАЗМЕРЫ

ПЕРСОНАЛЬНОЙ ВЫПЛАТЫ ЗА ОПЫТ РАБОТЫ

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N  п/п | Наименование ученой степени, почетного звания,   спортивного звания, спортивного разряда, класс   квалификации водителя | Размер выплаты, в процентах от   оклада   (должностного  оклада), ставки  заработной   платы |
| Раздел 1. Почетное звание | | |
| 1.1 | Почетное звание, начинающееся со слов "Заслуженный",  "Народный" | 20 |
| 1.2 | Заслуженный работник физической культуры и спорта  Красноярского края | 10 |
| 1.3 | Отличник физической культуры и спорта Российской Федерации | 10 |
| Раздел 2. Спортивное звание, спортивный разряд | | |
| 2.1 | Мастер спорта России международного класса | 50 |
| 2.2 | Мастер спорта России, гроссмейстер России | 40 |
| 2.3 | Кандидат в мастера спорта, первый спортивный разряд,  второй спортивный разряд | 20 |