



**АДМИНИСТРАЦИЯ
АЛЕКСАНДРОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА
ПЕРМСКОГО КРАЯ**

П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

28.08.2023

№ 1293

Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Александровская спортивная школа»

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 16 Федерального закона от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Уставом Александровского муниципального округа

администрация Александровского муниципального округа
ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемое Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Александровская спортивная школа».

2. Опубликовать настоящее постановление в сетевом издании официальный сайт Александровского муниципального округа Пермского края (www.aleksraion.ru).

3. Настоящее постановление вступает в силу с момента подписания.

4. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя главы администрации по социальной политике.

И.п. главы муниципального округа –
главы администрации Александровского
муниципального округа

Н.В. Половникова

УТВЕРЖДЕНО
постановлением администрации
Александровского муниципального
округа
от 28.08.2023 № 1293

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников муниципального
бюджетного учреждения дополнительного образования
«Александровская спортивная школа» (МБУ ДО «АСШ»)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Александровская спортивная школа» (МБУ ДО «АСШ») (далее – Положение, учреждение, работники учреждения) разработано в соответствии с:

Трудовым кодексом Российской Федерации;

Федеральным законом от 06 октября 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»;

Федеральным законом от 04 декабря 2007 г. № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации»;

Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Законом Пермского края от 12 марта 2014 г. № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае»;

Приказом Министерства образования и науки от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 февраля 2012 г. № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта»;

Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

ежегодными Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемых решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации, Пермского края, органов местного самоуправления Александровского муниципального округа.

1.2. Положение определяет условия и порядок оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, работников учреждения, порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Положением, с учетом мнения представительного органа работников.

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

1.5. Повышение (индексация) тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников учреждения осуществляется в порядке, определенном действующим законодательством.

При повышении (индексации) размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников учреждений их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

1.6. Определение размеров заработной платы работника Учреждения осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, отдельно.

Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

1.7. Заработная плата работников учреждения (без учета выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Оплата труда работников учреждения включает в себя: тарифные ставки, оклады (должностные оклады);
выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера;

выплаты социального характера.

2.2. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе схемы тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников учреждения согласно приложению 1 к настоящему Положению, которая определяет размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, а также размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников учреждения, занимающих должности, не включенные в профессиональные квалификационные группы.

2.3. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников устанавливаются руководителем учреждения с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, сложности и объема выполняемой работы.

2.4. В соответствии со статьей 129 ТК РФ:

- должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- ставка заработной платы – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.5. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителей и специалистов, работников (за исключением тренеров-преподавателей, для которых установлены нормы часов учебно-тренировочной работы за ставку заработной платы), осуществляется на основе должностных окладов.

Оплата труда тренеров-преподавателей, для которых предусмотрены нормы часов учебно-тренировочной работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе индивидуальных ставок заработной платы в соответствии с тарификационным списком (далее - ставка заработной платы).

2.6. Не допускается установление по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, а также установления диапазонов размеров должностных окладов, ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям работников с равной сложностью труда по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы.

2.7. Заработная плата устанавливается работнику трудовым договором. В трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником должен применяться принцип «эффективного контракта», в котором

должны быть конкретизированы должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг, выполняемых работ, а также меры социальной поддержки.

2.8. Штатное расписание, тарификационный список тренеров-преподавателей утверждаются руководителем учреждения в пределах выделенных бюджетных ассигнований и средств от приносящей доход деятельности, и включают в себя все должности служащих, профессии рабочих учреждения.

2.9. Заработная плата выплачивается работникам учреждения два раза в месяц. Выплата производится не позднее 15 календарных дней по окончании оплачиваемого периода пропорционально отработанному времени.

3. Особенности условий оплаты труда тренеров-преподавателей

3.1. Общая продолжительность рабочего времени по должности «тренер-преподаватель» составляет 36 часов в неделю, в том числе устанавливается ставка заработной платы за норму часов непосредственно тренерско-преподавательской работы 18 часов в неделю, и 18 часов в неделю - работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями: методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами спортивных и иных мероприятий, проводимых со спортсменами, участие в работе коллегиальных органов управления учреждением.

3.2. Объем тренерско-преподавательской нагрузки определяется ежегодно на начало учебно-тренировочного периода (года) и устанавливается локальным актом организации.

3.3. Объем тренерско-преподавательской нагрузки, установленный работнику, оговаривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

3.4. Об изменениях объема тренерско-преподавательской нагрузки (увеличении или снижении), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель уведомляет работников в письменной форме не позднее чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема тренерской нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

3.5. Тренерам-преподавателям допускается совместительство (внутреннее и внешнее).

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Работникам учреждения при наличии оснований, предусмотренных законодательством, устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

4.2. Доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», в размере не менее 4 процентов должностного оклада, ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Руководителем учреждения проводятся меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается.

4.3. Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 ТК РФ.

Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.3.1. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата осуществляется в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) и может устанавливаться как одному, так и нескольким лицам, выполняющим

дополнительный объем работы. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно, в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

4.3.2. В соответствии со статьей 152 ТК РФ оплата сверхурочной работы производится работникам учреждения за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлении Конституционного Суда Российской Федерации от 27.06.2023 № 35-П.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.3.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 ТК РФ в размере:

- одинарной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- одинарной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлении Конституционного Суда Российской Федерации от 28.06.2018 № 26-П.

Оплата в повышенном размере производится 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.

4.3.4. В соответствии со статьей 154 ТК РФ работникам производится доплата за работу в ночное время в размере 35 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 до 6 часов).

4.3.5. За работу в местностях с особыми климатическими условиями к оплате труда работников учреждения применяется районный коэффициент, размер которого устанавливается Правительством Российской Федерации.

4.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы), если иное не предусмотрено законодательством.

4.5. Виды, размеры и условия назначения выплат компенсационного характера работникам устанавливаются соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с законодательством.

4.6. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

4.7. При наличии оснований, указанных в настоящем разделе, выплаты компенсационного характера устанавливаются работнику при выполнении работ в рамках основного трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) и трудового договора по совместительству.

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

5.2. Стимулирующие выплаты делятся на две группы:

- гарантированные стимулирующие выплаты;
- стимулирующие выплаты за эффективное обеспечение образовательного процесса.

5.3. Работникам учреждения устанавливаются следующие гарантированные стимулирующие выплаты (далее - ежемесячные надбавки):

ежемесячная надбавка за квалификацию;

ежемесячная надбавка за выслугу лет;

ежемесячная надбавка за наличие у работников учреждения государственных и ведомственных званий и наград.

5.3.1. Ежемесячные надбавки исчисляются за фактически отработанное время и выплачиваются одновременно с заработной платой. Назначение ежемесячных надбавок производится на основании локального акта руководителя учреждения.

При временном замещении ежемесячные надбавки начисляются на должностной оклад (ставку заработной платы) по основной работе. Ежемесячные надбавки выплачиваются работникам, для которых учреждение является основным местом работы.

5.3.2. Ежемесячные надбавки учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

5.3.3. Ежемесячные надбавки выплачиваются с момента возникновения права на назначение или изменения размера этих надбавок. Если у работника учреждения право на установление или изменение надбавок наступило в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, новые надбавки производятся после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

В том случае, если у работника учреждения право на назначение или изменение ежемесячных надбавок наступило во время исполнения государственной обязанности, при подготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в учебном учреждении, в случае, если за слушателем в этот период сохраняется средняя заработная плата, и в других аналогичных случаях, при которых за работником, в соответствии с требованиями трудового законодательства сохраняется заработная плата, ему устанавливаются указанные надбавки с момента наступления этого права, и производится соответствующий перерасчет среднего заработка.

5.3.4. При увольнении работника учреждения ежемесячные надбавки начисляются пропорционально отработанному времени, и выплачиваются при окончательном расчете.

5.3.5. Ежемесячная надбавка за квалификацию.

5.3.5.1. Надбавка за квалификацию устанавливается педагогическим работникам при наличии квалификационной категории в следующих размерах:

Таблица 1

Уровень квалификации	Размер надбавки, %
Высшая квалификационная категория	30
Первая квалификационная категория	20

Педагогическим работникам надбавка за квалификацию устанавливается со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении категории (согласно дате приказа органа, при котором создана аттестационная комиссия).

5.3.6. Ежемесячная надбавка за выслугу лет.

5.3.6.1. Ежемесячная надбавка за выслугу лет производится работникам (за исключением работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих), в зависимости от общего количества лет, проработанных в физкультурно-спортивных организациях и (или) образовательных организациях.

Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается в следующих размерах:

Таблица 2

Стаж работы	Размер надбавки, %
от 1 до 5 лет	5

свыше 5 до 10 лет	8
свыше 10 до 20 лет	10
свыше 20 до 25 лет	20
свыше 25 лет	30

5.3.7. Ежемесячная надбавка за наличие у работников учреждения государственных и ведомственных званий и наград.

5.3.7.1. За наличие у работников учреждения государственных и ведомственных званий и наград устанавливается ежемесячная надбавка в следующих размерах:

Таблица 3

Государственные и ведомственные звания и награды	Размер надбавки, %
За почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации»; за почетные спортивные звания «Заслуженный тренер России», «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный мастер спорта СССР»; за иные государственные награды, включая почетные звания Российской Федерации и СССР	20
За почетный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта»	15
За спортивные звания «Мастер спорта России международного класса», «Гроссмейстер России», «Мастер спорта СССР международного класса», «Гроссмейстер СССР»; за почетный знак «Отличник физической культуры и спорта»	20
Другие ведомственные награды и звания, а также награды и звания в сфере образования	20

Ежемесячная надбавка за наличие у работников учреждения государственных и ведомственных званий и наград устанавливается со дня присвоения почетного звания, награждения ведомственной наградой (медалью, нагрудным знаком, нагрудным значком). При наличии у работника двух и более почетных званий Российской Федерации и (или) ведомственных наград надбавка за наличие почетного звания устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

Ежемесячная надбавка за наличие у работников учреждения государственных и ведомственных званий и наград устанавливается при условии соответствия почетного звания направлению профессиональной деятельности по занимаемой должности.

5.4. Работникам учреждения могут устанавливаться следующие стимулирующие выплаты за эффективное обеспечение образовательного процесса:

премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год);
ежемесячная надбавка за сложность, напряженность и особый режим работы;

премиальные выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
премиальная выплата за привлечение средств от приносящей доход деятельности;

иные выплаты стимулирующего характера, указанные в п. 5.4.9 настоящего Положения.

5.4.1. Перечень стимулирующих выплат, порядок, размеры и условия их назначения устанавливаются соглашениями и локальными нормативными актами Учреждения.

5.4.2. В целях принятия объективного решения о выплатах стимулирующего характера работникам учреждения создается премиальная комиссия (далее – Комиссия), состав, регламент работы и полномочия которой определяются приказом руководителя учреждения.

5.4.3. Решение Комиссии о распределении выплат стимулирующего характера между работниками учреждения оформляется протоколом, на основании которого издаются приказы руководителя о премировании работников учреждения.

5.4.4. При отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств, руководитель учреждения вправе уменьшить размер стимулирующих выплат либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

5.4.4. Порядок установления премиальных выплат по итогам работы за месяц.

5.4.4.1. С целью поощрения работников учреждения за повышение качества и результативность труда в соответствующем периоде работникам может производиться премия по итогам работы за месяц.

5.4.4.2. Размер премии в отношении конкретного работника учреждения определяется руководителем учреждения на основании выполнения критериев и показателей, позволяющих оценить эффективность деятельности учреждения и личный вклад работника. Критерии и показатели оценки эффективности деятельности работников учреждения устанавливаются локальным актом руководителя учреждения, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Премия по итогам работы за месяц не может превышать 25% от должностного оклада (ставки заработной платы).

5.4.4.3. По решению Комиссии размер премии по итогам работы за месяц может быть уменьшен (либо премия по итогам работы за месяц может не устанавливаться). Основаниями для не установления премии по итогам работы за месяц или для уменьшения ее размера могут быть:

- привлечение работника к дисциплинарной ответственности;
- неисполнение либо ненадлежащее исполнение заданий и поручений непосредственного или вышестоящего руководства;
- низкий уровень исполнительской дисциплины;

- несоблюдение норм служебной этики, совершение действий, затрудняющих работу.

5.4.4.4. Премия по итогам работы за месяц уменьшается (не устанавливается) за месяц, в котором имели место вышеуказанные нарушения. Решение об не установлении или уменьшении премии по итогам за месяц оформляется локальным актом руководителя учреждения на основании протокола заседания Комиссии.

5.4.4.5. Премия по итогам работы за месяц выплачивается в пределах имеющихся средств из фонда оплаты труда учреждения.

5.4.5. Порядок установления премиальных выплат по итогам работы за квартал и год.

5.4.5.1. По результатам работы за квартал может назначаться премия по итогам работы за квартал. Размер премии по итогам работы за квартал определяется в зависимости от выполнения показателей оценки эффективности деятельности работника учреждения за отчетный период.

Показатели оценки эффективности деятельности работника учреждения за квартал устанавливаются локальным актом руководителя учреждения.

Премия устанавливается в абсолютном значении или в процентном отношении к должностному окладу и не может превышать 50% от должностного оклада (ставки заработной платы).

Премия выплачивается за счет экономии фонда оплаты труда или дополнительных средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Назначение премии по итогам работы за квартал производится на основании локального акта руководителя учреждения в отношении конкретного работника индивидуально по результатам оценки его деятельности за отчетный период. Исчисление размера премии каждому работнику производится пропорционально фактически отработанному времени.

Премия по итогам работы за квартал выплачивается одновременно с заработной платой последующего за отчетным кварталом месяца, а по результатам работы за IV квартал – одновременно с заработной платой за декабрь.

5.4.5.2. По результатам работы за год может назначаться премия по итогам работы за год. Размер премии по итогам работы за год определяется в зависимости от выполнения показателей оценки эффективности деятельности работника учреждения за отчетный период.

Показатели оценки эффективности деятельности работника учреждения за год устанавливаются локальным актом руководителя учреждения.

Премия устанавливается в абсолютном значении или в процентном отношении к должностному окладу и не может превышать 100% от должностного оклада (ставки заработной платы). Премия выплачивается за счет экономии фонда оплаты труда или дополнительных средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Назначение премии по итогам работы за год производится на основании локального акта руководителя учреждения в отношении конкретного работника индивидуально по результатам оценки его деятельности за отчетный период.

Премия по итогам работы за год выплачивается одновременно с заработной платой за декабрь. Исчисление размера премии каждому работнику производится пропорционально фактически отработанному времени.

При увольнении работника премия по итогам работы за год выплачивается в том случае, если на момент расторжения трудового договора издан локальный акт руководителя учреждения об установлении работникам учреждения премии по итогам работы за год.

5.4.6. Порядок установления ежемесячной надбавки за сложность, напряженность и особый режим работы.

5.4.6.1. К должностному окладу (ставке заработной платы) работникам учреждения может устанавливаться ежемесячная надбавка за сложность, напряженность и особый режим работы.

5.4.6.2. Ежемесячная надбавка за сложность, напряженность и особый режим работы устанавливается локальным актом учреждения в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) работника и максимальными размерами не ограничивается.

Применение надбавки не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.4.6.3. Конкретный размер надбавки за сложность, напряженность и особый режим работы устанавливается индивидуально каждому работнику учреждения на основании локального акта руководителя учреждения.

5.4.6.4. Основанием для установления надбавки является следующее:

5.4.6.4.1. надбавка работникам за результативную подготовку и участие в подготовке спортсмена (команды) по видам спорта (спортивным дисциплинам), включенным в программу официальных всероссийских, межрегиональных, региональных и межмуниципальных спортивных соревнований (далее - надбавка за результативную подготовку и участие в подготовке спортсмена (команды)), в следующих размерах:

Таблица 4

N п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Размер надбавки, % тренерам- преподавателям за результативную подготовку одного спортсмена (команды)	Размер надбавки, % за участие в подготовке одного спортсмена (команды)	
				Тренерам- преподавателям дополнительно участвующим в подготовке спортсмена (команды)	Руководителям и иным специалистам, дополнительно участвующим в подготовке спортсмена (команды)
1	2	3	4	5	6
1. Индивидуальные, личные (групп, пар, экипажей) виды программ официальных					

спортивных соревнований; командные виды программ официальных спортивных соревнований с численностью команд до 10 спортсменов включительно					
1.1	Чемпионат России, Кубок России (сумма этапов или финал)	1	до 40	до 4	до 3
		2-3	до 30	до 3	до 2
		4-6	до 20	до 2	до 1
		участие	до 15	до 1	-
1.2	Первенство России (среди молодежи), спартакиада молодежи (финалы)	1	до 30	до 3	до 2
		2-3	до 20	до 2	до 1
		4-6	до 15	до 1	до 1
		участие	до 8	-	-
1.3	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), спартакиада спортивных школ (финалы), спартакиада учащихся (финалы)	1	до 20	до 2	до 2
		2-3	до 15	до 1	до 1
		4-6	до 8	-	-
1.4	Прочие межрегиональные и всероссийские официальные спортивные соревнования	1	до 15	до 1	до 1
		2-3	до 8	-	-
1.5.	Официальные региональные и межмуниципальные соревнования	1	до 10	до 1	до 1
		2-3	до 5	-	-
2. Официальные спортивные соревнования в командных игровых видах спорта, командные виды программ официальных спортивных соревнований с численностью команд свыше 10 спортсменов					
2.1	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на чемпионате России; на Кубке России	1	до 40	до 4	до 3
		2-3	до 30	до 3	до 2
		4-6	до 20	до 2	до 1
		участие	до 15	до 1	-
2.2	За подготовку команды (членов)	1	до 30	до 3	до 3
		2-3	до 20	до 2	до 2

	команды), занявшей места: на первенстве России (среди молодежи); на спартакиаде молодежи (финалы)	4-6	до 15	до 1	до 1
		участие	до 8	-	-
2.3	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на первенстве России (юниоры и юниорки, юноши и девушки); на спартакиаде спортивных школ (финалы); на спартакиаде учащихся (финалы)	1	до 20	до 2	до 2
		2-3	до 15	до 1	до 1
		4-6	до 8	-	-
2.4	За подготовку команды (членов команды), занявших места на прочих межрегиональных и всероссийских официальных спортивных соревнованиях	1	до 15	до 1	до 1
		2-3	до 8	-	-
2.5.	За подготовку команды (членов команды) на региональные и межмуниципальные соревнования	1	до 10	до 1	до 1
		2-3	до 5	-	-

Надбавка за результативную подготовку и участие в подготовке спортсмена (команды) устанавливается если:

в циклических видах спорта – количество участников соревнований не менее 10 человек;

в видах спорта, отнесенных к единоборствам – количество участников соревнований в конкретной весовой категории не менее 5 человек;

в командных видах спорта – количество участвующих команд не менее 3-х в конкретной возрастной категории;

в индивидуальных видах спорта количество участников соревнований не менее 3-х человек.

Надбавка за результативную подготовку и участие в подготовке спортсмена (команды), устанавливается в зависимости от статуса официального спортивного

соревнования и занятого места (или участия без учета занятого места) согласно таблице 4:

тренерам-преподавателям, участвовавшим в подготовке спортсмена (команды);

тренерам-консультантам, оказавшим практическую помощь тренеру-преподавателю (тренерам-преподавателям) при подготовке спортсмена (команды);

руководителю, заместителям руководителя учреждения, непосредственно отвечавшим за организацию подготовки спортсмена (команды);

иным работникам учреждения, оказавшим практическую помощь тренеру-преподавателю при подготовке спортсмена (команды).

Надбавка за результативную подготовку и участие в подготовке спортсмена (команды) устанавливается по наивысшему статусу официальных спортивных соревнований на основании протоколов или выписки из протоколов спортивных соревнований:

по межмуниципальным, региональным, межрегиональным и всероссийским спортивным соревнованиям – в течение одного календарного года с 01 января года, следующего за годом достижения спортсменом (командой) спортивного результата;

по международным спортивным соревнованиям – с момента достижения спортсменом (командой) спортивного результата до проведения следующих международных спортивных соревнований данного статуса, за исключением случаев их проведения в том же календарном году, в котором показан спортивный результат, в таком случае выплата устанавливается сроком на один год.

Если в период действия установленной надбавки за результативную подготовку и участие в подготовке спортсмена (команды) спортсмен (команда) улучшил (-а) спортивный результат, размер указанной выплаты увеличивается в соответствии с достигнутым результатом согласно таблице 4 и устанавливается новое исчисление срока ее выплаты.

5.4.6.4.2. сложность, напряжённость профессиональной служебной деятельности, многосторонний характер выполняемых должностных обязанностей, полномочий и функций, использование в работе смежных знаний из разных областей;

5.4.6.4.3. непосредственное участие или подготовка материалов для работы коллегиальных органов (советов, комиссий, рабочих групп, оргкомитетов и т.д.);

5.4.6.4.4. принятие управленческих решений, персональная ответственность за осуществление возложенных полномочий;

5.4.6.4.5. систематическое выполнение срочных и важных заданий.

5.4.6.5. Надбавка за сложность, напряженность и особый режим работы устанавливается сроком на 1 календарный год, но по решению руководителя учреждения может быть изменена в течение текущего года. Изменение размера надбавки производится в пределах установленного фонда оплаты труда учреждения.

5.4.6.6. Выплата надбавки за сложность, напряженность и особый режим работы по занимаемой должности производится с момента издания локального акта руководителя учреждения о назначении или изменения размера надбавки.

Надбавка выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой за счёт средств фонда оплаты труда.

5.4.7. Порядок установления премиальной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

5.4.7.1. С целью поощрения работника учреждения за оперативность и качественный результат труда может устанавливаться единовременная премия за интенсивность и высокие результаты работы.

5.4.7.2. Размер премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в абсолютном значении или в процентном отношении к должностному окладу (ставки заработной платы) и максимальным размером не ограничивается.

5.4.7.3. Перечень оснований для установления премии утверждается локальным актом руководителя учреждения.

Основаниями для установления премии за интенсивность и высокие результаты работы тренерам – преподавателям, в том числе являются:

-премия за подготовку победителей и призеров, в следующих размерах:

Таблица 5

Уровень соревнований	Занятое место	Размер премии в % от ставки заработной платы
Всероссийские; Чемпионаты и Первенства России; Международные старты.	1-3 места	до 75
Региональные; Межрегиональные;	1-3 места	до 50
Муниципальные	1-3 места	до 25

- премия за включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Пермского края и РФ в следующих размерах:

Таблица 6

№	Уровень состава сборных команд	Количество занимающихся включенных в состав сборных команд	Размер премии в % от ставки заработной платы	Примечание
1	Пермский край	1-3	до 25	Выплата назначается при наличии в учреждении официальных утвержденных списков составов сборных ко-
		4-6	до 40	
		7 и более	до 60	

2	Россия	1-3	до 80	манд и размещенных их на официальных сайтах, учитываются только занимающиеся списочного состава
		4-6	до 115	
		7 и более	до 150	

5.4.7.4. Премия выплачивается за счет экономии фонда оплаты труда или дополнительных средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Назначение премии за интенсивность и высокие результаты работы в отношении конкретного работника индивидуально производится на основании локального акта руководителя учреждения.

5.4.8. Порядок установления премиальной выплаты за привлечение средств от приносящей доход деятельности.

5.4.8.1. В целях активизации деятельности учреждения по привлечению средств, полученных от приносящей доход деятельности, работникам учреждения может устанавливаться премиальная выплата за привлечение средств, полученных от приносящей доход деятельности (далее – премия).

5.4.8.2. Порядок, размер и условия назначения премии устанавливаются локальными нормативными актами учреждения.

5.4.9. Иные выплаты стимулирующего характера, в том числе:

5.4.9.1. работникам учреждения, непосредственно связанным с ГТО, за высокие результаты работы по вовлечению населения (в том числе обучающихся в подведомственных учредителю учреждения) к выполнению нормативов Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) устанавливаются стимулирующие выплаты в размере до 10% к тарифной ставке, окладу (должностному окладу). Выплата производится за счёт средств фонда оплаты труда.

5.4.9.2. выплата за участие в проектах и (или) грантах, направленных на развитие физической культуры и спорта на территории Александровского муниципального округа:

- ежемесячная премиальная выплата в течение одного календарного года с момента выигрыша такого проекта (гранта) в размере до 75% должностного оклада (ставки заработной платы);

- единовременная (разовая) премиальная выплата за подготовку и участие в сторонних проектах (грантах) в сфере физической культуре и спорта (в случае не выигрыша в размере до 25 % должностного оклада (ставки заработной платы).

Выплаты, предусмотренные данным пунктом, могут быть включены учреждением в локальные нормативные акты, регулирующие вопросы оплаты труда, и должны производиться исключительно за счет средств учреждения от приносящей доход деятельности (в том числе - за счет грантов).

6. Общие условия и порядок установления выплат социального характера

6.1. К выплатам социального характера относятся материальная помощь и единовременное вознаграждение.

6.2. Работникам учреждения в течение 1 календарного года выплачивается материальная помощь в размере 1 должностного оклада (тренерам - преподавателям в размере 1 тарифной ставки, установленной приложением 1 к настоящему Положению). На сумму материальной помощи начисляется районный коэффициент.

6.3. Основанием назначения материальной помощи является письменное заявление работника учреждения. Материальная помощь устанавливается локальным актом руководителя учреждения и выплачивается за счёт средств фонда оплаты труда.

6.4. Материальная помощь выплачивается работникам, для которых учреждение является основным местом работы. Работникам, проработавшим в учреждении менее 1 года, размер материальной помощи определяется пропорционально отработанному времени, из расчета одного должностного оклада (тарифной ставки) за полные шесть месяцев работы. Работникам, с которыми заключается трудовой договор на срок до двух месяцев, материальная помощь не выплачивается.

6.5. Работникам учреждения может устанавливаться выплата социального характера в виде единовременного вознаграждения в следующих случаях:

6.5.1. в связи с профессиональным праздником «День физкультурника»; Международным женским днем; Днём защитника Отечества;

6.5.2. в связи с юбилейными датами (50 и далее кратное 5 количество лет со дня рождения);

6.5.3. в связи с награждением почётной грамотой, выражением благодарности Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Губернатором Пермского края, другими органами государственной власти Российской Федерации и Пермского края, а также органами местного самоуправления, присвоением почетных званий Российской Федерации, Пермского края, учёных степеней и награждением знаками отличия Российской Федерации, Пермского края, награждением орденами и медалями Российской Федерации.

6.5.4. в связи с выходом на пенсию.

6.6. Расходы на оказание единовременного вознаграждения осуществляются за счет экономии средств фонда оплаты труда или дополнительных средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6.7. Единовременное вознаграждение устанавливается локальным актом руководителя учреждения по основаниям, установленным пунктом 6.5. настоящего Положения. Единовременное вознаграждение выплачивается в размере, определяемом коллективным договором, локальными актами учреждения.

7. Условия и порядок оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей

7.1. Оплата труда руководителя и заместителя руководителя учреждения включает в себя:

- должностной оклад;

- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- выплаты социального характера.

7.2. Должностной оклад руководителя и заместителя руководителя учреждения устанавливается в фиксированной сумме в рублях в зависимости от категории учреждения по оплате труда руководителя.

7.3. Отнесение учреждения к одной из категорий по оплате труда руководителя производится по результатам оценки сложности руководства учреждением, исходя из суммы баллов, набранной по объемным показателям, установленным приложением 2 к настоящему Положению.

7.4. Категория по оплате труда руководителя в зависимости от суммарного количества баллов, набранного по объемным показателям, определяется согласно таблице 7.

Таблица 7

Тип учреждения	Категория, к которой относится учреждение в зависимости от суммы баллов		
	I категория	II категория	III категория
Образовательное учреждение дополнительного образования в области физической культуры и спорта	свыше 1501	с 1001 по 1500	с 1 до 1000

7.5. Категория учреждения устанавливается ежегодно правовым актом администрации округа в срок до 20 марта текущего финансового года по состоянию на 1 января текущего финансового года. Основанием её установления являются объемные показатели, установленные пунктом 7.3. настоящего Положения, за предыдущий финансовый год.

При реорганизации учреждения категория учреждения может быть изменена в течение финансового года с момента государственной регистрации юридического лица, создаваемого в результате реорганизации или с момента внесения в единый государственный реестр юридических лиц записи о прекращении деятельности присоединенного юридического лица.

В данном случае определяются объемные показатели деятельности учреждения на момент изменения категории учреждения. Категория реорганизованного учреждения утверждается правовым актом администрации района.

При снижении значений объемных показателей по объективным причинам, возникшим в результате чрезвычайных обстоятельств, стихийных бедствий, пандемии, наличие которых подтверждено приказами, распоряжениями вышестоящих органов, Указом Губернатора Пермского края, Президента Российской Федерации, категория учреждения не пересматривается (остается на прежнем уровне).

7.6. Должностной оклад руководителю и заместителю руководителя учреждения устанавливается исходя из категории учреждения в следующих размерах:

Таблица 8

Категория учреждения	Размер должностного оклада, руб.	
	Руководитель	Заместитель руководителя
I категория	20678	18610
II категория	18380	16543
III категория	16083	14475

7.7. Должностной оклад руководителю учреждения устанавливается до 20 марта текущего финансового года по состоянию на 1 января текущего финансового года.

Конкретный размер должностного оклада руководителю учреждения устанавливается трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору), заключаемым с учредителем, и правовым актом администрации округа.

Конкретный размер должностного оклада заместителю руководителя учреждения устанавливается трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) и приказом руководителя учреждения.

Повышение (индексация) должностного оклада руководителя и заместителя руководителя учреждения осуществляется в порядке, определенном действующим законодательством. При повышении (индексации) размера должностного оклада руководителя учреждения его размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

В случае создания или реорганизации учреждения должностной оклад руководителю и заместителю руководителя учреждения устанавливается или пересматривается с момента установления категории учреждения.

При снижении значений объемных показателей для установления категории учреждения по объективным причинам, указанным в пункте 7.5. настоящего Положения, размер должностного оклада руководителя не пересматривается в меньшую сторону.

7.8. Для определения категории учреждения и размера должностного оклада руководителю учреждения информация по объемным показателям предоставляется руководителем учреждения до 15 февраля текущего финансового года в отдел культуры, спорта, туризма и молодежной политики администрации округа. В случае, если срок предоставления информации приходится на выходной день, то он переносится на первый рабочий день после выходного.

Отдел культуры, спорта, туризма и молодежной политики администрации округа согласовывает представленную информацию об объемных показателях и направляет её в отдел муниципальной службы и противодействия коррупции администрации округа в течение 5 рабочих дней со дня ее получения от

руководителя учреждения. Отдел культуры, спорта, туризма и молодежной политики администрации округа несет персональную ответственность за достоверность представленной информации.

7.9. Информация об объемных показателях является основанием для подготовки правового акта администрации округа об установлении категории учреждения и размера должностного оклада руководителю учреждения.

7.10. Руководителю учреждения с учетом условий труда могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения. Виды выплат компенсационного характера руководителю учреждения, размеры и условия их осуществления устанавливаются трудовым договором, правовым актом администрации округа на основании ходатайства заместителя главы администрации округа по социальной политике.

Заместителю руководителя учреждения с учетом условий его труда руководителем учреждения могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения. Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат компенсационного характера заместителю руководителя учреждения устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальными актами учреждения в соответствии с действующим законодательством.

7.11. Руководителю учреждения с учетом условий труда могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

7.11.1. Премия по итогам работы за месяц устанавливается руководителю учреждения по результатам его работы и учреждения за отчетный месяц. Определение эффективности деятельности учреждения и личного вклада руководителя осуществляется в соответствии с критериями и показателями оценки эффективности и результативности деятельности руководителя учреждения, предусмотренными приложением 3 к настоящему Положению.

По каждому критерию присваиваются баллы. Один балл приравнивается к 1% от должностного оклада руководителя. Премия по итогам за месяц устанавливается в процентах к должностному окладу руководителя в размере, соответствующем сумме набранных баллов по совокупности всех критериев. Максимально возможная сумма баллов за месяц – 25.

Ежемесячная премия начисляется за фактически отработанное время.

Руководитель учреждения ежемесячно в срок до 10 числа месяца, следующего за отчетным периодом, предоставляет в отдел культуры, спорта, туризма и молодежной политики администрации округа справку о выполнении критериев и показателей деятельности руководителя за отчетный период для установления премии по итогам работы за месяц по форме согласно приложению 4 к настоящему Положению (далее – справка), документы, подтверждающие выполнение показателей. При установлении премии по итогам работы за декабрь, руководитель учреждения представляет справку в срок до 15 января следующего финансового года.

Справки, поступившие по истечении установленного срока, рассмотрению не подлежат. Руководитель учреждения несёт персональную ответственность за своевременное представление, полноту и достоверность предоставляемой в справке информации.

Отдел культуры, спорта, туризма и молодежной политики администрации округа проверяет предоставленные справки на полноту и достоверность и в течение 5 рабочих дней с даты предоставления справки руководителем предоставляет с сопроводительным письмом в отдел муниципальной службы и противодействия коррупции администрации округа информацию о выполнении показателей эффективности и результативности деятельности руководителя учреждения по форме согласно приложению 5 к настоящему Положению (далее - информация).

Отдел муниципальной службы и противодействия коррупции администрации округа регистрирует информацию, поступившую от отдела культуры, спорта, туризма и молодежной политике администрации округа для подготовки материалов к заседанию комиссии по оценке показателей эффективности и результативности деятельности руководителей муниципальных учреждений и предприятий Александровского муниципального округа и установлению премиальных выплат по итогам работы за месяц, положение и состав которой утверждены нормативным правовым актом администрации округа.

Решение об установлении руководителю учреждения премии по итогам работы за месяц оформляется правовым актом администрации округа на основании протокола заседания комиссии.

По решению комиссии размер премии по итогам работы за месяц может быть уменьшен (либо премия по итогам работы за месяц может не устанавливаться). Основаниями для не установления премии по итогам работы за месяц или для уменьшения ее размера могут быть:

- привлечение к дисциплинарной ответственности;
- наличие фактов нецелевого расходования бюджетных средств;
- нанесение руководителем своей деятельностью или бездеятельностью прямого материального ущерба учреждению;
- наличие нарушений, в том числе не устранённых, по результатам проверок контрольных, надзорных, правоохранительных органов, учредителя, нарушений порядка распоряжения имуществом учреждения, финансово-хозяйственной дисциплины, правил ведения бухгалтерского учёта, бюджетного законодательства, иного действующего законодательства, в том числе муниципальных правовых актов;
- наличие фактов принятия бюджетных обязательств, сверх доведённых в текущем финансовом году (текущем финансовом году и плановом периоде) лимитов бюджетных обязательств;
- не размещение информации на официальном сайте для размещения информации о деятельности государственных (муниципальных) учреждений www.bus.gov.ru в соответствии с требованиями, установленными Приказом Министерства финансов РФ от 21 июля 2011 г. № 86н.

Премия по итогам работы за месяц уменьшается (не устанавливается) за месяц, в котором имели место вышеуказанные нарушения.

В случае выявления фактов предоставления недостоверной информации за предыдущие отчётные месяцы о показателях оценки эффективности и результативности деятельности руководителем учреждения комиссия имеет право принять решение о не установлении премии по итогам работы за месяц или уменьшении её размера в отчётном месяце.

Руководителю учреждения при освобождении от занимаемой должности по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 2, 3, 4 (по пунктам 1, 2, 4 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации), 5, 6, 7, 8, 9, 10 (по пунктам 1, 2, 5, 7, 10 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации) части первой статьи 77, пунктом 2 части первой статьи 278 Трудового Кодекса Российской Федерации, до наступления срока рассмотрения комиссией справок или не полностью проработавшему отчетный период, премия по итогам работы за месяц выплачивается из расчёта 25% от должностного оклада руководителя за фактически отработанное время. При этом премия по итогам работы за месяц выплачивается как за не полностью отработанный месяц, в котором увольняется руководитель, так и за месяц, срок рассмотрения справок за который не наступил. При увольнении руководителя по основаниям, не указанным выше, премия по итогам работы за месяц не выплачивается.

Премирование руководителя учреждения производится только при условии платежеспособности учреждения в расчётах с третьими лицами и отсутствии задолженности учреждения по заработной плате

Споры, возникшие при установлении премии по итогам работы за месяц, решаются в установленном законодательством порядке.

Премия по итогам работы за месяц выплачивается в пределах имеющихся средств из фонда оплаты труда учреждения.

7.11.2. Премия по итогам работы за квартал устанавливается руководителю учреждения по результатам его работы и учреждения за отчетный период. Премия устанавливается в абсолютном значении или в процентном отношении к должностному окладу и не может превышать 50% от должностного оклада. Премия выплачивается за счет экономии фонда оплаты труда или за счёт доходов от иной приносящей доход деятельности.

Решение об установлении руководителю учреждения премии по итогам работы за квартал оформляется правовым актом администрации округа на основании ходатайства начальника отдела культуры, спорта, туризма и молодежной политике администрации округа, согласованного с заместителем главы администрации округа по социальной политике, или заместителя главы администрации округа по социальной политике.

В ходатайстве указывается: имя, фамилия, отчество руководителя, занимаемая руководителем должность, информация об отсутствии оснований для не установления премии по итогам работы за квартал с приложением подтверждающих документов и информация о наличии экономии по фонду оплаты труда учреждения и наличие средств на счете по учету средств по приносящей доход деятельности.

Премия по итогам работы за квартал начисляется за фактически отработанное время и выплачивается одновременно с заработной платой следующего за отчетным кварталом месяца, а по результатам работы за IV квартал – одновременно с заработной платой за декабрь.

Основаниями для не установления премии по итогам работы за квартал могут быть:

- выявление нарушений по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности учреждения за отчетный период;
- неоднократное нарушение исполнительской дисциплины, наложение дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
- снижение доходов от приносящей доход деятельности учреждения по сравнению с аналогичным периодом прошлого года;
- не размещение информации на официальном сайте для размещения информации о деятельности государственных (муниципальных) учреждений www.bus.gov.ru в соответствии с требованиями, установленных Приказом Министерства финансов РФ от 21 июля 2011 г. № 86н.

Указанные нарушения учитываются, если они имели место в отчетном периоде.

7.11.3. Премия по итогам работы за год устанавливается руководителю учреждения по результатам его работы и учреждения за отчетный период. Премия устанавливается в абсолютном значении или в процентном отношении к должностному окладу и не может превышать 100 % от должностного оклада.

Премия выплачивается за счет экономии фонда оплаты труда или за счет доходов от иной приносящей доход деятельности.

Решение об установлении руководителю учреждения премии по итогам работы за год оформляется правовым актом администрации округа на основании ходатайства начальника отдела культуры, спорта, туризма и молодежной политике администрации округа, согласованного с заместителем главы администрации округа по социальной политике, или заместителя главы администрации округа по социальной политике.

В ходатайстве указывается: имя, фамилия, отчество руководителя, занимаемая руководителем должность, информация об отсутствии оснований для не установления премии по итогам работы за год с приложением подтверждающих документов и информация о наличии экономии по фонду оплаты труда учреждения и наличие средств на счете по учету средств по приносящей доход деятельности.

Премия по итогам работы за год начисляется за фактически отработанное время и выплачивается одновременно с заработной платой за декабрь.

Основаниями для не установления премии по итогам работы за год могут быть:

- выявление нарушений по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности учреждения за отчетный период;
- неоднократное нарушение исполнительской дисциплины, наложение дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;

- снижение доходов от приносящей доход деятельности учреждения по сравнению с аналогичным периодом прошлого года;

- не размещение информации на официальном сайте для размещения информации о деятельности государственных (муниципальных) учреждений www.bus.gov.ru в соответствии с требованиями, установленными Приказом Министерства финансов РФ от 21 июля 2011 г. № 86н;

- не соблюдение предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений, установленного нормативным правовым актом администрации округа.

Указанные нарушения учитываются, если они имели место в отчётном периоде.

При увольнении руководителя учреждения премия по итогам работы за год выплачивается в том случае, если на момент расторжения трудового договора издан локальный акт об установлении работникам учреждения премии по итогам работы за год.

7.11.4. Руководителю учреждения может устанавливаться надбавка за сложность, напряжённость и особый режим работы в процентном отношении к должностному окладу. Данная надбавка устанавливается правовым актом администрации округа на основании ходатайства заместителя главы администрации округа по социальной политике и максимальным размером не ограничивается.

При определении размера надбавки учитываются следующие показатели:

- сложность, напряжённость профессиональной служебной деятельности, многосторонний характер выполняемых должностных обязанностей, полномочий и функций, использование в работе смежных знаний из разных областей;

- непосредственное участие или подготовка материалов для работы коллегиальных органов (советов, комиссий, рабочих групп, оргкомитетов и т.д.);

- принятие управленческих решений, персональная ответственность за осуществление возложенных полномочий;

- систематическое выполнение срочных и важных заданий;

- разработка проектов правовых актов, планов, программ и контроль их реализации.

Надбавка за сложность, напряженность и особый режим работы устанавливается сроком на 1 календарный год, но может быть изменена в течение года по решению учредителя учреждения. Изменение размера надбавки производится в пределах установленного фонда оплаты труда учреждения.

Выплата надбавки за сложность, напряженность и особый режим работы производится с момента издания правового акта администрации округа о назначении или изменении размера надбавки.

Надбавка выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой за счет средств фонда оплаты труда или за счет доходов от иной приносящей деятельности.

7.11.5. Руководителю учреждения устанавливается надбавка за выслугу лет, предусмотренная пунктом 5.3.6.1. настоящего Положения.

Стаж определяется на основании записей в трудовой книжке руководителя учреждения. Надбавка за выслугу лет (увеличение её размера) устанавливается со дня

достижения руководителем соответствующего стажа правовым актом администрации округа на основании справки отдела муниципальной службы и противодействия коррупции администрации округа о стаже работы руководителя.

7.11.6. Руководителю учреждения может устанавливаться премия за интенсивность и высокие результаты работы, предусмотренная пунктом 5.4.7. настоящего Положения. Данная премия устанавливается правовым актом администрации округа на основании ходатайства начальника отдела культуры, спорта, туризма и молодежной политике администрации округа, согласованного с заместителем главы администрации округа по социальной политике, или заместителя главы администрации округа по социальной политике и максимальными размерами не ограничивается.

В ходатайстве указывается: имя, фамилия, отчество руководителя, занимаемая руководителем должность, информация о наличии оснований для установления премии за интенсивность и высокие результаты работы с приложением подтверждающих документов и информация о наличии экономии по фонду оплаты труда учреждения и наличие средств на счете по учету средств по приносящей доход деятельности.

Премия за интенсивность и высокие результаты работы может устанавливаться руководителю учреждения одновременно по следующим основаниям:

- качественная организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения; личное участие в выполнении важных работ, организации, проведении значимых мероприятий, проводимых на муниципальном, краевом, федеральном уровнях;
- качественное выполнение внеплановой работы по поручению учредителя учреждения;
- реализация грантов в сфере физической культуры и спорта, полученных на конкурсах на федеральном, краевом и муниципальном уровнях;
- наличие призеров и победителей среди спортсменов учреждения на соревнованиях, проводимых на федеральном, краевом и муниципальном уровнях;
- личное участие в разработке нормативных правовых актов учредителя, касающихся сферы физической культуры и спорта и учреждения;
- прирост доходов от платных услуг, оказываемых учреждением, по итогам финансового года по сравнению с предыдущим годом;
- за высокие результаты работы по вовлечению населения в подготовку к выполнению нормативов Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО);
- личное участие руководителя в мероприятиях, проводимых на федеральном, краевом и муниципальном уровнях.

Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается за счет экономии фонда оплаты труда или дополнительных средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

7.11.7. Руководителю учреждения может устанавливаться премиальная выплата за привлечение средств, полученных от приносящей доход деятельности

(далее – премия) в размере до 10% от суммы привлеченных (фактически поступивших) средств, но не более двух должностных окладов, за исключением:

- средств, полученных от передачи имущества в аренду;
- средств, полученных от арендаторов, ссудополучателей, в рамках исполнения соответствующих договоров аренды, безвозмездного пользования, в качестве возмещения расходов на коммунальные услуги;
- средств, полученных учреждением в качестве пожертвования или иного безвозмездного поступления.

Премия выплачивается после окончания календарного года на основании правового акта администрации округа, из привлеченных средств, полученных от приносящей доход деятельности.

Для выплаты данной премии руководитель учреждения в срок не позднее 1 марта года, следующего за календарным годом, за который производится выплата премии, предоставляет в отдел культуры, спорта, туризма и молодежной политики администрации округа заявление о выплате премии, согласованное с заместителем главы администрации округа по социальной политике, с подтверждающими документами, в котором указывается:

- вид приносящей доход деятельности, осуществляемой учреждением в соответствии с его уставом либо локальным актом учреждения, с указанием размера фактически поступивших средств, полученных от каждого вида приносящей доход деятельности;

- направление расходов средств, полученных от приносящей доход деятельности, с указанием расходов по каждому виду приносящей доход деятельности, в том числе, направленных на выплату премии руководителю учреждения;

- информация по средней заработной плате работников учреждения за отчетный год;

- информация об отсутствии оснований для снижения премии.

К информации прилагаются подтверждающие документы за отчетный год и за год, предшествующий отчетному году:

- отчет о финансовых результатах деятельности учреждения (Форма по ОКУД 0503721); отчет об исполнении учреждением плана его финансово-хозяйственной деятельности (Форма по ОКУД 0503737); сведения по дебиторской и кредиторской задолженности по состоянию на 1 января года, следующего за отчетным (ф.0503169);

- информация о наличии средств на счете по «учету средств по приносящей доход деятельности».

Заявление с подтверждающими документами передается в отдел муниципальной службы и противодействия коррупции администрации округа для определения размера премии, который оформляется в виде расчета. Расчет размера премии подписывается специалистом отдела муниципальной службы и противодействия коррупции администрации округа и согласовывается с начальником отдела культуры, спорта, туризма и молодежной политики администрации округа или с заместителем главы администрации округа по

социальной политике. Решение об установлении премии принимается главой округа и оформляется правовым актом администрации округа.

Премия руководителю учреждения снижается в случае:

- снижения суммы привлеченных (фактически поступивших) средств, полученных от приносящей доход деятельности за год, по сравнению с годом, предшествующим отчетному году - на 5%;

- при неисполнении целевого показателя по средней заработной плате работников учреждения по итогам года, в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» - на 5%;

- при наличии просроченной кредиторской задолженности, в том числе по налогам, сборам и иным обязательным платежам в бюджеты всех уровней бюджетной системы Российской Федерации и государственные внебюджетные фонды по состоянию на 1 января года, следующего за отчетным - на 5%.

В случае если руководитель учреждения назначен на должность позднее 1 января отчетного года, выплата производится пропорционально отработанному в отчетном году времени.

7.11.8. Заместителю руководителя учреждения с учетом условий труда могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения. Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера заместителю руководителя учреждения устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальными актами учреждения.

7.12. Руководителю учреждения могут устанавливаться выплаты социального характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

7.12.1. Ежегодно руководителю учреждения производится выплата материальной помощи в размере 1 должностного оклада. Руководителю, проработавшему в учреждении менее 1 года, размер материальной помощи определяется пропорционально отработанному времени.

Если работнику, исполняющему обязанности руководителя учреждения в текущем календарном году, была выплачена материальная помощь, то при назначении этого же работника на должность руководителя учреждения материальная помощь данному работнику в том же календарном году не выплачивается.

На сумму материальной помощи начисляется районный коэффициент. Материальная помощь назначается правовым актом администрации округа на основании личного заявления руководителя и выплачивается за счёт средств фонда оплаты труда.

7.12.2. Руководителю учреждения может производиться выплата единовременного вознаграждения, по основаниям, установленным в пункте 6.5. настоящего Положения. Единовременное вознаграждение руководителю устанавливается правовым актом администрации округа на основании ходатайства начальника отдела культуры, спорта, туризма и молодежной политике администрации округа, согласованного с заместителем главы администрации

округа по социальной политике, или заместителя главы администрации округа по социальной политике.

Расходы на оказание единовременного вознаграждения осуществляются за счет экономии средств из фонда оплаты труда или за счёт доходов от иной приносящей доход деятельности.

Единовременное вознаграждение устанавливается в абсолютном размере, и общая сумма единовременных вознаграждений руководителю учреждения в год не может превышать 50 % должностного оклада руководителя.

7.12.3. Заместителю руководителя учреждения могут устанавливаться выплаты социального характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

8. Порядок формирования фонда оплаты труда

8.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения рассчитывается при формировании бюджета Александровского муниципального округа Пермского края на очередной финансовый год и плановый период за счет средств местного бюджета, а также средств от приносящей доход деятельности.

Предельная доля расходов на оплату административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждений составляет в объеме не более 40 процентов.

8.2. Фонд оплаты труда работников Учреждения состоит из базовой части и стимулирующей части.

8.2.1. Базовая часть фонда оплаты труда включает в себя фонд тарифных ставок, окладов (должностных окладов), фонд стимулирующих гарантированных надбавок и фонд компенсационных выплат, обеспечивающих гарантированную заработную плату, и рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТд} + \text{ФОТг} + \text{ФОТк},$$

где

ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда учреждения;

ФОТд – фонд тарифных ставок, окладов (должностных окладов) учреждения;

ФОТг – фонд стимулирующих гарантированных надбавок;

ФОТк – компенсационная часть фонда оплаты труда.

Базовая часть фонда оплаты труда работников Учреждения распределяется по формуле:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТауп} + \text{ФОТвп} + \text{ФОТосн},$$

где

ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда Учреждения;

ФОТауп – базовая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТвп – базовая часть фонда оплаты труда вспомогательного персонала.

ФОТосн – базовая часть фонда оплаты труда работников основного персонала.

Оплата труда тренеров - преподавателей, для которых предусмотрены нормы часов учебно-тренировочной работы за ставку заработной платы,

осуществляется на основе индивидуальных ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом установленного объема учебно-тренировочной работы.

Ставка заработной платы тренеру-преподавателю устанавливается на учебный год с начала сентября по конец августа, рассчитывается по формуле:

$$СЗП_{тп} = СЗП_{тп1} + СЗП_{тп2} + СЗП_{тп№}, \text{ где}$$

$СЗП_{тп}$ – ставка заработной платы тренера - преподавателя (индивидуальная);

$СЗП_{тп1}$ - ставка заработной платы тренера – преподавателя в группе 1;

$СЗП_{тп2}$ - ставка заработной платы тренера – преподавателя в группе 2;

и т.д.

$$СЗП_{тп1} = Тс * К1 * (1 + (П1 * П2) / 100), \text{ где}$$

$СЗП_{тп1}$ - ставка заработной платы тренера – преподавателя за работу с 1 группой;

$Тс$ - размер тарифной ставки тренера-преподавателя, установленной приложением 1 к настоящему Положению в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, на основании которой просчитывается индивидуальная ставка заработной платы тренера-преподавателя;

$К1$ доля реального времени работы от нормы часов (количество фактических часов работы с 1 группой за неделю/18часов);

$П1$ - коэффициент за подготовку 1 занимающегося. Значения коэффициентов приведены в таблице № 9;

$П2$ -фактическое количество обучающихся в расчетной группе.

Таблица 9

Этапы подготовки	Период обучения	Вид обучения	Коэффициент за подготовку одного занимающегося $П1$
Спортивно-оздоровительный этап	Весь период	СОЭ	0,45
Этап начальной подготовки	До двух лет	ЭНП-1	0,55
		ЭНП-2	
	Свыше двух лет	ЭНП-3	
		ЭНП-4	
Учебно-тренировочный этап (этап спортивной специализации)	Начальная специализация	УТЭ-1	0,75
		УТЭ-2	1
		УТЭ-3	1,1
	Углубленная	УТЭ-4	1,2

	специализация	УТЭ-5	
--	---------------	-------	--

Должности, относимые к административно-управленческому персоналу, основному и вспомогательному персоналу, определяются в соответствии с пунктами 8.4-8.6 настоящего Положения.

8.2.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда составляет не более 30% от фонда оплаты труда учреждения.

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТст. осн} + \text{ФОТст. ауп} + \text{ФОТст. вп},$$

где

ФОТст – стимулирующая часть фонда оплаты труда учреждения;

ФОТст.осн – стимулирующая часть фонда оплаты труда основного персонала учреждения;

ФОТст. ауп – стимулирующая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала учреждения;

ФОТст. вп – стимулирующая часть фонда оплаты труда вспомогательного персонала учреждения.

8.3. Формирование фонда оплаты труда работников учреждения за счет средств бюджета Александровского муниципального округа осуществляется на основании Методики расчета нормативных затрат на оказание муниципальной услуги по реализации дополнительных общеобразовательных программ и нормативных затрат на содержание муниципального имущества, уплату налогов, утвержденной нормативно правовым актом администрации округа.

8.4. К административно-управленческому персоналу учреждения относятся должности:

руководитель (директор);

заместитель руководителя (директора) по административно-хозяйственной части;

заместитель руководителя (директора) по учебно-воспитательной работе.

8.5. К основному персоналу относятся должности:

инструктор по спорту

старший инструктор-методист;

инструктор-методист;

инструктор-методист по адаптивной физической культуре;

инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций;

старший инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций

старший тренер-преподаватель;

тренер-преподаватель;

педагог-психолог.

8.6. К вспомогательному персоналу относятся должности:

администратор;

водитель автомобиля;

врач;

гардеробщик;

заведующий хозяйством;

медицинская сестра;

рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;
сторож (вахтер);
уборщик служебных помещений;
фельдшер.

9. Заключительные положения

9.1. Локальные нормативные акты учреждения об оплате труда должны соответствовать настоящему Положению.

СХЕМА

тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Александровская спортивная школа»

1. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих

1.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»:

Квалификационные уровни	Наименование должности	Размер должностных окладов (в рублях)
1-й квалификационный уровень	Кассир	6094

1.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»:

Квалификационные уровни	Наименование должности	Размер должностных окладов (в рублях)
1-й квалификационный уровень	Администратор	7587
2-й квалификационный уровень	Заведующий хозяйством Старший администратор	8387

2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта

2.1. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников физической культуры и спорта второго уровня»

Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер должностных окладов (в рублях)
1 квалификационный уровень	Инструктор по спорту	9204

2 квалификационный уровень	Инструктор-методист по адаптивной физической культуре Инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций	10684
3 квалификационный уровень	Старший инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций	12177

3. Профессиональные квалификационные группы должностей дополнительного образования спортивной направленности

3.1. Профессиональная квалификационная группа "Должности педагогических работников"

Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер тарифных ставок, окладов (должностных окладов), рублей
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист, Тренер-преподаватель	10684
3 квалификационный уровень	Педагог-психолог Старший тренер-преподаватель Старший инструктор-методист	12177

4. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих

4.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»:

Квалификационные уровни	Наименование должности	Размер должностных окладов (в рублях)
1 квалификационный уровень	Уборщик служебных помещений Гардеробщик Сторож (вахтер) Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (2,3 разряда)	5974

4.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»:

Квалификационные уровни	Наименование должности	Размер должностных окладов (в рублях)

1 квалификационный уровень	Водитель автомобиля (4, 5 разряда)	6089
----------------------------	------------------------------------	------

5. Профессиональные квалификационный группы должностей медицинских и фармацевтических работников

5.1. Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»:

Квалификационные уровни	Наименование должности	Размер должностных окладов (в рублях)
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра	7587
4 квалификационный уровень	Фельдшер	8387

5.2. Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»:

Квалификационные уровни	Наименование должности	Размер должностных окладов (в рублях)
1 квалификационный уровень	Врач	8502

Приложение 2
к Положению о системе оплаты
труда работников муниципального
бюджетного учреждения дополни-
тельного образования «Алексан-
дровская спортивная школа»

**Объемные показатели оценки деятельности для определения категории
учреждения по оплате труда руководителя**

№ пп	Показатели	Изме- рение показа- теля	Условия	Количе- ство баллов	Значение показате- ля	Количе- ство набран- ных баллов
1.	Количество занимающихся	Чел.	от 1 до 100 от 101 до 200 от 201 до 300 от 301 до 400 от 401 до 500 от 501 до 600 от 601 до 700 701 и более	5 10 15 20 25 30 35 40		
2.	Количество спортивных сооружений, закрепленных за учреждением с учетом объектов городской и рекреационной инфраструктуры, приспособленных для занятий физической культурой и спортом	Ед.	от 1 до 5 от 6 до 10 11 и более	5 10 15		
3.	Количество видов спорта	Ед.	от 1 до 5 от 6 до 10 11 и более	5 10 15		
4.	Доля платных услуг в общем объеме финансирования	%	от 1 до 10 свыше 10 до 15 16 и более	500 600 700		
5.	Численность работников	Чел.	За 1 работника	10		
6.	Количество транспортных средств, находящихся в оперативном управлении и используемых для ока-	Ед.	За 1 транспортное средство	10		

	зания муниципальных услуг (выполнения работ)					
7.	Наличие закрепленных за учреждением объектов оборудованных и используемых для организации деятельности в области физической культуры и спорта, отвечающих требованиям СанПин, включенных во Всероссийский реестр объектов спорта и отвечающих требованиям антитеррористической защищенности	Ед.	Наличие Отсутствие	100 0		
	ИТОГО					

**Критерии и показатели оценки эффективности и результативности деятельности руководителя МБУ ДО «АСШ»
для установления выплат по итогам работы за месяц, квартал, год**

№ п/п	Критерии	По итогам месяца		По итогам квартала		По итогам года	
		баллов	Показатель	баллов	Показатель	баллов	Показатель
1	Обеспечение информационной открытости учреждения в соответствии со ст. 29 ФЗ «Об образовании в РФ» от 29.12.2012 N273-ФЗ, регулярность заполнения и обновления информации на сайте учреждения не реже 1 раза в неделю.	10	100% заполнение				
		0	менее 100%				
2	Отсутствие жалоб на работу учреждения, качество оказания услуг	10	Отсутствие обоснованных жалоб				
		0	Наличие обоснованных жалоб				
3	Своевременность и качество предоставления отчетности, сведений и информации, касающихся деятельности учреждения	5	Соблюдение сроков, установленных порядков, форм предоставления сведений, отчетов и информации. Отсутствие замечаний учредителя по качеству предоставляемой информа-				

		0	ции. Несоблюдение требований, сроков, наличие замечаний				
	ИТОГО за месяц	25 баллов					
4	Своевременное размещение информации об учреждении на сайте www.bus.gov.ru в соответствии с приказом Минфина РФ от 21.07.2011 № 86-н			10 0	Своевременно и достоверно Несвоевременно, либо некорректно		
5	Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности			10 5 0	Отсутствие Снижение Наличие		
6	Обеспечение своевременной контрактации закупок			10 0	Своевременно и качественно Нарушение сроков		
7	Выполнение количественных показателей деятельности учреждения, муниципального задания			20 0	Исполнение не менее 95% Исполнение менее 95%		
	ИТОГО за квартал			50 баллов			
8	Содержание муниципального имущества и приведение в нормативное состояние					10	Реализация запланированных ремонтных работ недвижимого имущества в полном объеме, в установленные сроки;

						5	Проведение текущих ремонтных работ;
						0	Наличие объектов, требующих текущего ремонта;
						15	Отсутствие объектов, требующих ремонта
9	Обеспечение пожарной безопасности					5	Отсутствие невыполненных предписаний;
						0	Наличие невыполненных предписаний;
						1	Предписания выполнены частично
10	Обеспечение антитеррористической безопасности					5	Отсутствие невыполненных предписаний;
						0	Наличие невыполненных предписаний;
						1	Предписания выполнены частично

11	Обеспечение доступности учреждения для лиц с ОВЗ и инвалидов					5 0 1	Отсутствие невыполненных предписаний; Наличие невыполненных предписаний; Предписания выполнены частично
12	Реализация краевых, грантовых, спонсорских, инновационных и иных проектов, направленных на развитие учреждения, с привлечением внебюджетных средств и (или) краевого, федерального бюджетов.					50 0	Успешная реализация Отсутствие
13	Наличие призеров и победителей соревнований, конкурсов, смотров, выставок, фестивалей краевого, всероссийского, международного уровней					10 0	Наличие Отсутствие
14	Наличие доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности					10 0	Выполнение на уровне прошлого года и выше Выполнение ниже уровня прошлого года
	ИТОГО за год					100 баллов	

Приложение 4
к Положению о системе оплаты
труда работников муниципального
бюджетного учреждения дополни-
тельного образования «Алексан-
дровская спортивная школа»

СПРАВКА
о выполнении критериев и показателей деятельности руководителя
МБУ ДО «АСШ»

за _____ 20__ г.

для установления премии по итогам работы за месяц

(ФИО руководителя)

№ п/п	Наименование критерия	Отчётность, содержащая информацию о выполнении критерия	Показатель	Оценка в баллах
1.				
2.				
3.				
4.				
ИТОГО:				

Руководитель учреждения _____ (расшифровка подписи)
(подпись)

Руководитель МКУ «ЦБУ АМО» _____ (расшифровка подписи)
(подпись)

ПРОВЕРЕНО:

Специалист отдела культуры, спорта,
туризма и молодежной политике

администрации округа _____ (расшифровка подписи)
(подпись)

Приложение 5
к Положению о системе оплаты
труда работников муниципаль-
ного бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Александровская спортивная
школа»

**Информация о выполнении критериев и показателей эффективности и
результативности деятельности руководителя
МБУ ДО «АСШ»**

за _____ 20__ г.

№ п/п	Наименование критерия	Показатель	Балл
1.			
2.			
3.			
4.			
	Итого:		

Специалист отдела культуры, спорта,
туризма и молодежной политике
администрации округа _____

(подпись)

(расшифровка подписи)

Рассылается: дело, Мерцаловой Е.А., отдел экономики, отдел муниципальной службы и противодействия коррупции, МКУ «ЦБУ АМО», финансовое управление, сайт АМО, МБУ ДО «АСШ», отдел культуры, спорта, туризма и молодежной политики, прокуратура.