**Администрация города Шарыпово**

**город Шарыпово Красноярский край**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

 20.05.2015 № 94

О внесении изменений в постановление

Администрации г.Шарыпово от 30.01.2013 № 17

«Об утверждении Положения о

системе оплаты и стимулирования труда

 работников муниципальных бюджетных

учреждений, подведомственных

Отделу спорта, туризма и молодежной

политики Администрации города Шарыпово»

(в редакции от 28.06.2013 № 147,

от 25.09.2013 № 213, от 26.09.2013 № 217,

от 27.09.2013 № 222, от 10.09.2014 № 198,

от 26.09.2014 № 216, от 17.11.2014 № 282)

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Красноярском крае от 13.02.2015, руководствуясь статьей 37 Устава города Шарыпово,

ПОСТАНОВЛЯЮ:

 1. Внести в приложение к постановлению Администрации города Шарыпово от 30.01.2013 № 17 «Об утверждении Положения о системе оплаты и стимулирования труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных Отделу спорта, туризма и молодежной политики Администрации города Шарыпово» (в редакции от 28.06.2013 № 147, от 25.09.2013 № 213, от 26.09.2013 № 217, от 27.09.2013 № 222, от 10.09.2014 № 198, от 26.09.2014 № 216, от 17.11.2014 № 282) следующие изменения:

1.1. в разделе 4 «Выплаты стимулирующего характера для работников учреждений молодежной политики (за исключением руководителя учреждения, его заместителей)»:

1.1.1. абзац «г» пункта 4.1 изложить в новой редакции следующего содержания:

«г) персональные выплаты: за опыт работы; за сложность, напряженность и особый режим работы; молодым специалистам в целях повышения уровня оплаты труда; в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда);».

1.1.2. абзац первый пункта 4.2 изложить в новой редакции следующего содержания:

«Размер выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат молодым специалистам в целях повышения уровня оплаты труда, персональных выплат в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), для конкретного работника учреждения определяется руководителем учреждения»;

1.1.3. абзац четвертый пункта 4.2 изложить в новой редакции следующего содержания:

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

1.1.4. в подпункте 4.3.1 пункта 4.3:

1.1.4.1. абзац 21 изложить в новой редакции следующего содержания:

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

1.1.4.2. абзац 25 изложить в новой редакции следующего содержания:

«Расчет персональных выплат в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производится на основании фактического начисления данных выплат:».

1.1.5. подпункт 4.5.2 пункта 4.5 изложить в новой редакции следующего содержания:

«Персональная выплата за опыт работы устанавливается при наличии ученой степени, почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», связанных или необходимых для исполнения профессиональной деятельности по должности служащего и соответствующих профилю учреждения, или награждения нагрудным знаком «Почетный работник в сфере молодежной политики Российской Федерации.

Указанные выплаты устанавливаются в размерах, указанных в таблице 6 к настоящему Положению:

Таблица 6

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

1.1.6. подпункт 4.5.4 пункта 4.5 изложить в новой редакции следующего содержания:

«Персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), установленного в Красноярском крае) определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Персональная выплата молодым специалистам в целях повышения уровня оплаты труда производится специалисту в возрасте до 30 лет, впервые окончившему одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и работающему по полученной специальности в учреждении, либо заключившему в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовой договор с учреждением в соответствии с уровнем профессионального образования и квалификацией, в размере 50 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на срок первых пяти лет с момента окончания учебного заведения».

1.1.7. подпункт 4.5.6 пункта 4.5 изложить в новой редакции следующего содержания:

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

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

Для расчета персональной выплаты минимальный размер оплаты труда составляет 9 544 (девять тысяч пятьсот сорок четыре) рубля».

1.2. в разделе 5 «Выплаты стимулирующего характера для работников бюджетных учреждений физической культуры и спорта (за исключением руководителя учреждения, его заместителей)»:

1.2.1. абзац восьмой пункта 5.1 изложить в новой редакции следующего содержания:

«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. Дополнительные письменные основания предоставления указанных персональных выплат не требуются».

1.2.2. в подпункте 5.2.1 пункта 5.2 абзац 22 изложить в новой редакции следующего содержания:

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

1.2.3. Таблицу 8 подпункта 5.2.2 пункта 5.2 изложить в новой редакции следующего содержания:

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| « | Категория работников | Наименование критерия оценки | Периодичность оценки | Наименование и значение (индикатор) показателя критерия | Предельное количество баллов |  |
|  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |  |
|  | Начальник отдела, заведующий структурным подразделением | Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач |  |
|  |  | Ответственное отношение к своим обязанностям | Ежеквартально | Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности отдела со стороны контролирующих органов, руководителя, граждан*0 замечаний* | До 5 |  |
|  |  | Непрерывное профессиональное развитие | Ежеквартально | - подготовка и выступление с докладами на совещаниях, семинарах, конференциях *количество оформленных* *выступлений**1**свыше 1*- участие в реализации инновационных программ и проектов*количество реализуемых программ и проектов**1**свыше 1* | До 5До 4 |  |
|  |  | Ведение профессиональной документации | Ежемесячно | - полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации*100%*- своевременная подготовка локальных нормативных актов и иных документов выполнение плана-графика сдачи и подготовки документации*100%* | До 4До 5 |  |
|  |  | Управленческая культура | Ежеквартально | - руководство творческими (рабочими) группами, объединениями*руководство 1 группой,**объединением,**свыше 1*- руководство проектами *руководство 1 проектом,**свыше 1* | До 5До 5 |  |
|  |  | Продвижение достижений и возможностей структурного подразделения | Ежеквартально | Увеличение спроса на услуги структурного подразделения и учреждения на различных уровнях:*-уровне учреждения**-краевом**-всероссийском* | До 5 |  |
|  |  | Соблюдение требований санитарно-эпидемиологического режима, норм охраны труда и противопожарной безопасности | Ежемесячно | *- требования соблюдаются полностью, нет замечаний;**- однократные (1 или 2) несущественные замечания;* | До 5 |  |
|  |  | Разработка мероприятий по модернизации используемого оборудования | Ежемесячно | Применение разработок:*1**свыше 1* | До 5 |  |
|  |  | Выплата за качество выполняемых работ |  |
|  |  | Выполнение плана работы структурного подразделения на уровне установленных показателей | Ежемесячно | Процент выполнения запланированных работ*70-80%**80-95%**свыше 95%* | До 3До 4До 5 |  |
|  |  | Организация работы по социальному партнерству и межведомственному взаимодействию | Ежемесячно | Заключение договоров социального партнерства и соглашений с учреждениями*количество заключенных договоров* *1**свыше 1* | До 5 |  |
|  |  | Повышение уровня профессионализма (квалификации) работников отдела | ЕжемесячноЕжеквартально | - процент работников, прошедших курсы повышения квалификации, участвовавших в образовательных мероприятиях*до 10%**10-20%**свыше 20%*- укомплектованность учреждения педагогическими работниками с первой и высшей квалификационной категорией*не менее 60% и не более 70%**более 70%* | До 5До 5 |  |
|  |  | Повышение квалификации | Ежеквартально | Количество документов, подтверждающих участие в образовательных программах, мероприятиях - семинар, конференция, курсах и т.д.*1**свыше 1* | До 5 |  |
|  |  | Внедрение управленческих технологий | Ежеквартально | Оценивается по наличию предложений по совершенствованию управления деятельностью отдела*до 2 предложений**свыше 2* | До 5 |  |
|  | инструктор-методист | Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач |  |
|  |  | Ответственное отношение к своим обязанностям | Ежемесячно | Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника со стороны контролирующих органов, руководителя, граждан*0 замечаний* | 1 |  |
|  |  | Ведение профессиональной документации | Ежемесячно | - полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации(планы, аналитические справки, статистический учет результатов, календарный план спортивно-массовых мероприятий и т. д.)*100%*- своевременная подготовка локальных нормативных актов и иных документов*100%* | До 3 |  |
|  |  | Организация и выполнение планов работы на месяц, на год, выполнение поручений руководителя | Ежемесячно | Выполнение планов, поручений на *100%* | 1 |  |
|  |  | Методическое сопровождение процесса разработки, апробации и внедрения инновационных программ, технологий, методов спортивной подготовки | Ежеквартально | Наличие оформленных программ, технологий, планов, методов у педагогических и тренерских кадров*1**более 1* | До 4 |  |
|  |  | Участие в разработке и сопровождение реализации дополнительной образовательной программы, программы спортивной подготовки | Ежеквартально | Разработанная программа*1**более 1*Выполнение учебного плана программы, выполнение программы деятельности*100%* | До 5До 5 |  |
|  |  | Работа по профориентации обучающихся | Ежегодно | Количество поступивших в учебные заведения спортивной направленности*до 10%**10-20%**свыше 20%* | До 5 |  |
|  |  | Внедрение и использование в работе новых методов, технологий, оборудования или программного обеспечения | Ежеквартально | Акт о внедрении, приказ*1**свыше 1*Использование в работе новых методов, технологий, оборудования, программного обеспечения*до 3**свыше 3* | До 3До 3 |  |
|  |  | Повышение квалификации | Ежеквартально | Количество документов, подтверждающих участие в образовательных программах, мероприятиях - семинар, конференция, курсах и т.д.*1**свыше 1* | До 2 |  |
|  |  | Методическое обеспечение тренировочного процесса | Ежемесячно | Разработка необходимой рабочей документации (положений о конкурсах, соревнованиях, диагностического инструментария и аналитических материалов)*до 3**свыше 3* | До 5 |  |
|  |  | Осуществление дополнительных видов работ | Ежеквартально | Участие в отраслевых и межотраслевых методических и экспертных советах, проектных командах, аналитических и исследовательских группах*в 1**свыше 1* | До 5 |  |
|  |  | **Выплата за качество выполняемых работ** |  |
|  |  | Выполнение плана методической работы | Ежемесячно | Доля выполненных работ100% | 1 |  |
|  |  | Достижения педагогических и тренерскихкадров, участие в профессиональных конкурсах, и т.п. | Ежемесячно | Степень участия*победитель**призер**участник* | До 5До 4До 3 |  |
|  |  | Участие в проектной деятельности с целью получения гранта | Ежеквартально | Участие и получение гранта *оценивается участие**получение гранта* | До 4До 6 |  |
|  |  | Разработка проектов, методических материалов | Ежеквартально | Наличие собственных проектов, методических материалов*1**свыше 1* | До 6 |  |
|  |  | Описание педагогического опыта | Ежемесячно | Количество подготовленных публикаций, представленных в профессиональных средствах массовой информации*1**свыше 1* | До 5 |  |
|  |  | Организация повышения профессионального мастерства педагогов и тренеров | Ежемесячно | - проведение мастер-классов для педагогов по трансляции методов, форм, технологий*1**свыше 1*- количество педагогов, имеющих индивидуальный план самообразования*30%*- методическое сопровождение аттестации за присвоенные категории:*высшую**первую* | До 3До 4До 5 |  |
|  |  | Предъявление результатов деятельности педагогов и тренеров на педагогических, методических советах, семинарах | Ежемесячно | Количество выступлений на педагогических мероприятиях*1**свыше 1* | До 5 |  |
|  |  | Предъявление достижений обучающихся на соревнованиях и конкурсных мероприятиях различного уровня | Ежемесячно | - участие в мероприятии краевого уровня (за каждого обучающегося);- степень участия в мероприятиях и конкурсах:участие в мероприятии*краевого уровня**межрегионального**федерального уровней* | До 5 |  |
|  |  | Результативность освоения содержания программы обучающимися | Ежемесячно | Средний процент освоения содержания программы обучающимися (по результатам промежуточной аттестации) –*70%**и выше* | До 3 |  |
|  | Спортсмен-инструктор | Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач |  |
|  |  | Ответственное отношение к своим обязанностям | Ежемесячно | Выполнение в полном объеме индивидуального плана подготовки, тренировочных и соревновательных заданий*90-100%**свыше100%* | До 3 |  |
|  |  | Ведение профессиональной документации (дневник, планы) | Ежемесячно | - полнота и соответствие требованиям*100%*- участие в разработке индивидуального плана программы спортивной подготовки по соответствующему направлению*факт участия* | До 3 |  |
|  |  | Участие в воспитательных и пропагандистских мероприятиях | Ежеквартально | Факт участия в мероприятиях*2**свыше 2* | До 3 |  |
|  |  | Достижение запланированного спортивного результата или его перевыполнение | Ежемесячно | Факт достижения или перевыполнение спортивного результата*100%**свыше 100%* | До 2 |  |
|  |  | Выплата за качество выполняемых работ |  |
|  |  | Ведение профессионально значимой деятельности | Ежеквартально | Участие в мероприятиях по пропаганде физической культуры и спорта*2**свыше 2*Участие в конкурсах*участник**призер**победитель*Организация и проведение мероприятий, направленных на предотвращение допинга в спорте и борьбу с ним*1**свыше 1* | До 3До 3До 3 |  |
|  |  | Повышение профессионального мастерства | Ежеквартально | Изучение и обобщение передового отечественного и зарубежного опыта подготовки спортсменов ивнесение предложений по его использованию*2**свыше 2*Оказание практической помощи молодым спортсменамколичество обращений*3**свыше 3* | До 2До 2 |  |
|  |  | Отсутствие нарушений спортивного режима | Ежемесячно | Определяется по представлению тренера или зам. директора по УВ и СР*0 нарушений* | До 2 |  |
|  |  | Своевременное прохождение медицинского осмотра | Ежеквартально | Отсутствие нарушений определяется по представлению медицинского учреждения*0 нарушений* | До 2 |  |
|  | Тренер-преподаватель | Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач |  |
|  |  | Ответственное отношение к своим обязанностям | Ежемесячно | Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций, а также замечаний к деятельности сотрудника*0 замечаний* | До 2 |  |
|  |  | Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы, планы) | Ежемесячно | Полнота и соответствие требованиям*100%* | До 2 |  |
|  |  | Участие в разработке программ по видам спорта | Ежеквартально | Степень участия, факт внедрения в практику*1**свыше 1* | До 4 |  |
|  |  | Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса и процесса спортивной подготовки | Ежеквартально | - разработка учебно-методического комплекта, обеспечивающего реализацию образовательных программ и тренировочных мероприятий*1**свыше 1*- наличие материалов по распространению педагогического опыта: публикаций (статей), методических пособий*1**свыше 1*- наличие позитивных публикаций в СМИ, о работе или размещение материалов самого тренера-преподавателя на сайте*1**свыше 1*- реализация специализированных образовательных программ (модулей) по работе с детьми с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), с особыми образовательными потребностями (ООП)*1**свыше 1* | До 5До 7До 7До 10 |  |
|  |  | Ведение профессиональной значимой деятельности | Ежемесячно | - руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями) на уровне учреждений, на краевом уровне*1**свыше 1*- Участие в работе аттестационной комиссии, экспертной комиссии, психолого-медико-педагогическом консилиуме учреждения, наставническая работа на уровне учреждений, на краевом уровне*1**свыше 1* | До 5До 5 |  |
|  |  | Выплата за качество выполняемых работ |  |
|  |  | Эффективность организации спортивной подготовки | Ежемесячно | - участие обучающихся в соревнованиях различного уровня *80-90% контингента**90-100%*- обучающиеся, выполнившие контрольно-переводные нормативы *90-100% контингента*- положительная динамика прироста индивидуальных показателей выполнения программных требований по уровню подготовленности занимающихся*положительная динамика у 80-90 % обучающихся**90-100%)*- обучающиеся, получившие спортивные разряды и звания (по факту присвоения, подтверждения массовых разрядов)*I разряд**КМС**МС**МСМК**ЗМС*-включение обучающихся в составы спортивных сборных команд (за каждого обучающегося)*спортивная сборная команда Красноярского края**Российской Федерации* | До 2До 2До 3До 10До 10 |  |
|  |  | Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью, спортивной подготовкой, тренировочными мероприятиями | Ежеквартально | Разработка и реализация проектов и программ*1**свыше 1* | До 5 |  |
|  |  | Сохранность контингента обучающихся |  | В течение учебного года*80-90%**свыше 90%* | До 3 |  |
|  |  | Повышение профессионального мастерства | Ежеквартально | - проведение мастер-классов для педагогов по трансляции методов, форм, технологий*1**свыше 1*- участие в профессиональных конкурсах*участник**призер**победитель*- выступление на научно-практических мероприятиях*1**свыше 1*- оформленное выступление в форме статьи, презентации и т.д.*1**свыше 1* | До 5До 5До 5До 10 |  |
|  |  | Высокий уровень педагогического мастерства при организации тренировочного процесса | Ежемесячно | - освоение информационных технологий и применение их в практике работы (использование компьютерных программ, Интернет-технологий)*1**свыше 1*- освоение индивидуально-ориентированных технологий *наличие индивидуальной программы, плана*- применение здоровье сберегающих технологий *отсутствие случаев травматизма* | До 5До 8До 8 |  |
|  | Врач | Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач |  |
|  |  | Участие в конференциях, семинарах, профессиональных обществ и ассоциаций | Ежеквартально | *- участие в качестве докладчика;**- участие в качестве слушателя.* | До 2 |  |
|  |  | Проведение санитарно-просветительной работы (лекции, беседы, выступления и публикации в СМИ) | Ежемесячно | *- выступления и(или) публикации в СМИ (1 шт.);**- лекция, беседа (1 шт.);**- санбюллетень (1 шт.)* | До 2 |  |
|  |  | Соблюдение правил охраны труда и противопожарной безопасности, санэпидрежима | Ежемесячно | *- правила соблюдаются полностью, нет замечаний;**- однократные (1 или 2) несущественные замечания* | 1 |  |
|  |  | Обеспечение текущего медицинского наблюдения за обучающимися во время тренировок | Ежемесячно | Выполнение плана работы*100%* | До 3 |  |
|  |  | Взаимодействие с учреждениями здравоохранения | Ежемесячно | Проведение плановой диспансеризации и медицинских осмотров обучающихся*100%* | До 2 |  |
|  |  | Выполнение программы медико-биологического сопровождения спортсменов | Ежемесячно | Реализация мероприятий*100%* | До 2 |  |
|  |  | Научно-методическое обеспечение спортивной подготовки | Ежемесячно | Разработка комплексной программы спортивной подготовки спортсменов, спортивной команды к спортивным соревнованиям по соответствующему направлению*1**свыше 1* | До 4 |  |
|  |  | **Выплата за качество выполняемых работ** |  |
|  |  | Проведение профилактических мероприятий по предупреждению заболеваний | Ежемесячно | Количество проведенных профилактических мероприятий*3**свыше 3* | До 3 |  |
|  |  | Освоение эффективных методов научно-методического, медико-биологического сопровождения спортивной подготовки | Ежемесячно | - внедрение современных восстановительных методик*1**свыше 1*- внедрение современных методик функциональной диагностики*1**свыше 1* | До 2 |  |
|  |  | Участие в проведении спортивного отбора | Ежемесячно | Внедрение современных методик (1, свыше 1) | До 3 |  |
|  |  | Инициатива и творческий подход к выполнению работы | Ежемесячно | - внесение предложений по повышению качества спортивной подготовки*1**свыше 1*- предложение по эффективной организации тренировочного процесса*1**свыше 1*- проведение мероприятий с обучающимися по профилактике травматизма и применению допинга*2**свыше 2* | 1 |  |
|  | Медицинская сестра | Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач |  |
|  |  | Участие в конференциях, семинарах, профессиональных обществ и ассоциаций | Ежеквартально | *- участие в качестве докладчика;**- участие в качестве слушателя.* | До 5 |  |
|  |  | Проведение санитарно-просветительной работы (лекции, беседы, выступления и публикации в СМИ) | Ежемесячно | *- выступления и(или) публикации в СМИ (1 шт.);**- лекция, беседа (1 шт.);**- санбюллетень (1 шт.)* | До 8 |  |
|  |  | Соблюдение правил охраны труда и противопожарной безопасности, санэпидрежима | Ежемесячно | *- правила соблюдаются полностью, нет замечаний;**- однократные (1 или 2) несущественные замечания* | До 2 |  |
|  |  | Обеспечение текущего медицинского наблюдения за обучающимися во время тренировок | Ежемесячно | Выполнение плана работы*100%* | До 3 |  |
|  |  | Своевременно и в полном объеме выполнение назначений врача | Ежемесячно | Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний*0 замечаний* | До 2 |  |
|  |  | Внесение предложений по усовершенствованию и расширению спектра оказываемых медицинских услуг для обучающихся | Ежемесячно | Количество проведенных профилактических мероприятий*3**свыше 3* | До 5 |  |
|  |  | Ответственность за оформление документации (журнал, путевой лист, направление, справка и др.) | Ежемесячно | Реализация мероприятий*100%* | До 2 |  |
|  |  | Освоение эффективных методов научно-методического, медико-биологического сопровождения спортивной подготовки | Ежемесячно | - внедрение современных восстановительных методик*1**свыше 1*- внедрение современных методик функциональной диагностики*1**свыше 1* | До 3До 3 |  |
|  |  | Участие в проведении спортивного отбора | Ежемесячно | Внедрение современных методик (1, свыше 1) | До 3 |  |
|  |  | Инициатива и творческий подход к выполнению работы | Ежемесячно | - внесение предложений по повышению качества спортивной подготовки*1**свыше 1*- предложение по эффективной организации тренировочного процесса*1**свыше 1*- проведение мероприятий с обучающимися по профилактике травматизма и применению допинга*2**свыше 2* | До 2До 2До 2 |  |
|  |  | Качественное выполнение восстановительного массажа |  | Отсутствие зафиксированных жалоб со стороны получателей услуги*0 замечаний* | До 2 |  |
|  |  | **Выплата за качество выполняемых работ** |  |
|  |  | Проведение профилактических мероприятий по предупреждению заболеваний | Ежемесячно | Количество проведенных профилактических мероприятий*3**свыше 3* | До 3 |  |
|  |  | Освоение эффективных методов научно-методического, медико-биологического сопровождения спортивной подготовки | Ежемесячно | - внедрение современных восстановительных методик*1**свыше 1*- внедрение современных методик функциональной диагностики*1**свыше 1* | До 2 |  |
|  |  | Участие в проведении спортивного отбора | Ежемесячно | Внедрение современных методик (1, свыше 1) | До 3 |  |
|  |  | Инициатива и творческий подход к выполнению работы | Ежемесячно | - внесение предложений по повышению качества спортивной подготовки*1**свыше 1*- предложение по эффективной организации тренировочного процесса*1**свыше 1*- проведение мероприятий с обучающимися по профилактике травматизма и применению допинга*2**свыше 2* | 1 |  |
|  | **делопроизводитель** | **Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** |  |
|  |  | Разработка дополнительных локальных нормативных актов, форм первичных документов, по которым не предусмотрены типовые формы | Ежемесячно | Оценивается по количеству разработанных документов*2**свыше 2* | До 5 |  |
|  |  | Образцовое состояние документооборота | Ежемесячно | Отсутствие замечаний по документообеспечению*0 замечаний* | До 5 |  |
|  |  | Оперативность выполняемой работы | Ежемесячно | Оформление документов в установленный срок*100%* | До 5 |  |
|  |  | Профессиональное развитие | Ежеквартально | Участие в курсах повышения квалификации, обучающих семинарах*1**свыше 1* | До 3 |  |
|  |  | **Выплата за качество выполняемых работ** |  |
|  |  | Применение в работе специализированных программ, повышающих эффективность работы и сокращающих время обработки документов | Ежеквартально | Оценивается по факту применения *1**свыше 1* | До 3 |  |
|  |  | Возможность выполнения дополнительной нагрузки, не входящей в обязанности по своей должности | Ежемесячно | *- выполняет квалифицированно;**- однократные (1 или 2) несущественные замечания* | До 2 |  |
|  |  | Качество и достоверность предоставляемой отчетной и иной документации | Ежемесячно | Отсутствие замечаний по ведению документации*0 замечаний* | До 2 |  |
|  |  | Взаимодействие по документообеспечению с другими ведомствами | Ежемесячно | Отсутствие зафиксированных замечаний от других ведомств*0 замечаний* | 1 |  |
|  |  | Соблюдение морально-этических норм | Ежемесячно | Отсутствие зафиксированных жалоб*0 жалоб* | 1 |  |
|  | Секретарь учебной части | Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач |  |
|  | Образцовое состояние документооборота | Ежемесячно | Отсутствие замечаний по документообеспечению**Журнал регистрации** | 1 |  |
|  | Оперативность выполняемой работы  | Ежемесячно | Оформление документов в установленный срок **Протоколы****Журнал регистрации** | До 3 |  |
|  | Выплата за качество выполняемых работ |  |
|  | Взаимодействие по документообеспечению с другими ведомствами | Ежемесячно | Отсутствие зафиксированных замечаний от других ведомств**Протоколы****Журнал регистрации** |  | До 2 |
|  | Своевременное, в соответствии с резолюцией руководителя, доведение документации до исполнителей | Ежемесячно | Отсутствие зафиксированных замечаний от других ведомств**Журнал регистрации** |  | 1 |
|  | Использование информационных технологий в ведении учета и создании базы данных сетевых показателей, архивном учете и делопроизводстве | Ежемесячно | **Информационная справка** |  | До 3 |
|  |  | Соблюдение морально-этических норм | Ежемесячно | Отсутствие зафиксированных жалоб**Журнал регистрации** |  | 1 |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  | заведующий хозяйством | Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач |  |
|  |  | Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности | Ежемесячно | *100%* обеспечение учебных кабинетов, бытовых, хозяйственных, и других помещений оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности, стандартам безопасности труда |  | До 3 |
|  |  | Обработка и предоставление дополнительной информации | Ежемесячно | Отсутствие зафиксированных замечаний*0 замечаний* |  | До 2 |
|  |  | Систематизация учёта на складе инвентаря и оборудования (Наличие картотеки движения материальных ценностей) | Ежемесячно | Отсутствие зафиксированных замечаний*0 замечаний* |  | До 3 |
|  |  | Организация работы по исполнению месячных планов по работе спортивных сооружений | ежемесячно | Выполнение плана*100%* |  | До 2 |
|  |  | Разработка мероприятий по рациональному использованию спортивных сооружений | Ежемесячно | Наличие разработанных мероприятий*1**свыше 1* |  | До 2 |
|  |  | Ответственность за соблюдение правил внутреннего трудового распорядка работниками спортсооружений | Ежемесячно | Отсутствие со стороны руководства замечаний за опоздание на работу, ранний уход с работы, превышение установленного времени для отдыха и питания, курение в не установленных местах работников структурного подразделения*0 замечаний* |  | До 3 |
|  |  | Обеспечение содержания в исправном состоянии систем электроснабжения, пожарно-охранной сигнализации, телефонной связи, оргтехники | Ежемесячно | Бесперебойная работа технических систем*100%* |  | До 2 |
|  |  | Выплата за качество выполняемых работ |  |
|  |  | Обеспечение сохранности имущества и его учет | Ежемесячно | Отсутствие зафиксированных замечаний по утрате и порче имущества*0 замечаний* | 1 |  |
|  |  | Ресурсосбережение при выполнении работ, осуществление рационального расходования материалов | Ежемесячно | *- экономия материальных средств;**- отсутствие превышения лимитов рационального расходования электроэнергии**- качественное и своевременное проведение инвентаризации имущества учреждения**100%;**- отсутствие недостач и неустановленного оборудования* | До 5 |  |
|  |  | Отсутствие претензий к качеству и срокам выполняемых работ | Ежемесячно | Отсутствие замечаний*0 замечаний* | 1 |  |
|  |  | Бережное отношение к вверенному имуществу | Ежемесячно | Отсутствие замечаний*0 замечаний* | 1 |  |
|  |  | Соблюдение морально-этических норм | Ежемесячно | Отсутствие жалоб*0 жалоб* | 1 |  |
|  |  | Своевременная подготовка инвентаря на списание | Ежемесячно | Отсутствие замечаний*0 замечаний* | До 3 |  |
|  |  | Своевременное выполнение поручений и заданий руководителя | Ежемесячно | Выполнение в срок и в полном объеме*100%* | До 3 |  |
|  |  | Выполнение планов работы школы в части готовности спортивного сооружения к учебно-тренировочному и соревновательному процессам | Ежемесячно | Выполнение плана*на 100%* | До 2 |  |
|  | Кладовщик | Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач |  |
|  |  | Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил по охране труда, правил техники безопасности; пожарной безопасности | Ежемесячно | Отсутствие замечаний администрации учреждения, предписаний контролирующих или надзирающих органов, аварий*0 случаев* | До 2 |  |
|  |  | Обеспечение надлежащего хранения и использования материальных ценностей | Ежемесячно | Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний*0 замечаний**1* | До 3 |  |
|  |  | Систематизация учета инвентаря и оборудования | Ежемесячно | Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний*0 замечаний* | До 3 |  |
|  |  | Выплата за качество выполняемых работ |  |
|  |  | Бережное отношение к вверенному имуществу | Ежемесячно | Отсутствие замечаний*0 замечаний* | До 3 |  |
|  |  | Соблюдение морально-этических норм | Ежемесячно | Отсутствие замечаний*0 замечаний* | До 2 |  |
|  |  | Выполнение проводимых работ в короткие сроки | Ежемесячно | Оперативное выполнение*100%* | До 2 |  |
|  | вахтер | Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач |  |
|  |  | Обеспечение сохранности материальных ценностей | Ежемесячно | Оценивается по факту отсутствия случаев краж, порчи имущества | До 2 |  |
|  |  | Соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда | Ежемесячно | Оценивается по отсутствию зафиксированных нарушений*0 нарушений* | До 2 |  |
|  |  | Соблюдение правил внутреннего распорядка | Ежемесячно | Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб*0 замечаний, жалоб* | До 2 |  |
|  |  | Обеспечение пропускного режима, обеспечение общественного порядка | Ежемесячно | Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб*0 замечаний, жалоб**Оценивается по факту отсутствия (или факту предотвращения ) нарушения общественного порядка* | До 2 |  |
|  |  | Выплата за качество выполняемых работ |  |
|  |  | Содержание в надлежащем состоянии рабочего места, оборудования | ежеквартально; | - оперативная подача заявок на устранение технических неполадок- отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний*0 замечаний, жалоб* | До 2 |  |
|  |  | Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника | Ежемесячно | Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб*0 замечаний, жалоб* | До 2 |  |
|  |  | Оперативность выполнения профессиональной деятельности и разовых поручений руководителя | Ежемесячно | Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб*0 замечаний, жалоб* | До 2 |  |
|  | Специалист по кадрам | Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач |  |
|  |  | Работа с архивными документами | Ежемесячно | Своевременное и правильное оформление*100%* | До 3 |  |
|  |  | Своевременная подготовка локальных нормативных актов учреждения, финансово-экономических документов | Ежемесячно | Соответствие нормам действующего законодательства*100%* | До 3 |  |
|  |  | Ведение информационной системы мониторинга по учреждению | Ежемесячно | Своевременное обновление запрашиваемых данных*100%* | До 2 |  |
|  |  | Ведение системы учета персональных данных | Ежемесячно | - создание систематизированного архива*1**свыше 1**- организация и ведение воинского учета* | До 2 |  |
|  |  | Выплата за качество выполняемых работ |  |
|  |  | Создание в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота |  | *Наличие регламентов по созданию внутренних документов* | До 2 |  |
|  |  | Соблюдение морально-этических норм |  | Отсутствие жалоб*0 жалоб* | 1 |  |
|  | Педагог - организатор | Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач |  |
|  |  | Организация, проведение и участие учреждения в мероприятиях различного уровня | Ежемесячно  | Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний | До 4 |  |
|  |  | Инициатива и творческий подход к организации деятельности | Ежемесячно | Внесение предложения по качественному и эффективному проведению мероприятий | До 3 |  |
|  |  | Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы) | Ежеквартально  | Полнота и соответствие нормативным документам | До 3 |  |
|  |  | Выплата за качество выполняемых работ |  |
|  |  | Профессиональное развитие | Ежеквартально | Участие в конкурсах повышения квалификации, обучающих семинарах | До 3 |  |
|  |  | Качество проведения мероприятий различного уровня в соответствии с планом | Ежемесячно | Оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний | До 4 |  |
|  |  | Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса | Ежеквартально | - освоение инновационных технологий и их применение в практике работы;- выстраивание образовательного процесса с учетом запросов спортивно-одаренных детей | До 4 |  |
|  |  | Своевременное и квалификационное выполнение приказов, распоряжений и поручений руководства | Ежемесячно | Оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний | До 3 |  |
|  |  | Возможность выполнения дополнительной нагрузки, не входящей в обязанности по своей должности | Ежемесячно | - выполняет квалифицированно;- однократные (1 или 2) несущественные замечания;- замечания (2-5) несущественны, но повторяются в течение периода | До 3 | » |

1.2.4. подпункт 5.4.5 пункта 5.4 изложить в новой редакции следующего содержания:

«Персональная выплата молодым специалистам в целях повышения уровня оплаты труда производится специалисту в возрасте до 30 лет, впервые окончившему одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и работающему по полученной специальности в учреждении, либо заключившему в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовой договор с учреждением в соответствии с уровнем профессионального образования и квалификацией, в размере 50 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на срок первых пяти лет с момента окончания учебного заведения».

1.2.5. в подпункте 5.4.6 пункта 5.4:

1.2.5.1. абзац первый изложить в новой редакции следующего содержания:

«Размер выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат молодым специалистам в целях повышения уровня оплаты труда, персональных выплат в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) для конкретного работника учреждения определяется руководителем учреждения»;

1.2.5.2. абзац третий изложить в новой редакции следующего содержания:

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

1.2.6. подпункт 5.4.7 пункта 5.4 изложить в новой редакции следующего содержания:

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

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

Для расчета персональной выплаты минимальный размер оплаты труда составляет 9 544 (девять тысяч пятьсот сорок четыре) рубля».

1.3. в разделе 6 «Выплаты стимулирующего характера для работников автономного учреждения физической культуры и спорта (за исключением руководителя учреждения, его заместителей)»:

1.3.1. абзац пятый пункта 6.3 изложить в новой редакции следующего содержания:

«- персональные выплаты: за опыт работы, выплата в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы;».

1.3.2. пункт 6.8 изложить в новой редакции следующего содержания:

«Персональные выплаты за опыт работы и в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы».

1.3.3. подпункт 6.8.2 пункта 6.8 изложить в новой редакции следующего содержания:

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

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

Для расчета персональной выплаты минимальный размер оплаты труда составляет 9 544 (девять тысяч пятьсот сорок четыре) рубля».

1.3.4. подпункт 6.8.5 пункта 6.8 изложить в новой редакции следующего содержания:

«Персональная выплата молодым специалистам в целях повышения уровня оплаты труда производится специалисту в возрасте до 30 лет, впервые окончившему одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и работающему по полученной специальности в учреждении, либо заключившему в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовой договор с учреждением в соответствии с уровнем профессионального образования и квалификацией, в размере 50 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на срок первых пяти лет с момента окончания учебного заведения».

1.4. в разделе 9 «Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя учреждений физической культуры и спорта»:

1.4.1. в подпункте 9.3.2.2 пункта 9.3:

1.4.1.1. абзац первый изложить в новой редакции следующего содержания:

«Персональная выплата за опыт работы устанавливается при наличии почетного звания, связанного или необходимого для выполнения обязанностей (функций) по замещаемой должности, в следующих размерах от должностного оклада:».

1.4.1.2. абзац второй исключить.

1.4.2. подпункт 9.3.4 пункта 9.3 исключить.

1.4.3. подпункт 9.3.5 пункта 9.3 считать подпунктом 9.3.4 соответственно.

1.4.4. абзац третий пункта 9.4 изложить в новой редакции следующего содержания:

«Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемое при определении размера должностного оклада руководителя учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждения предусмотрено в таблице 25:».

1.4.5. в пункте 9.4 таблицы 26, 27 считать таблицами 25, 26 соответственно.

1.4.6. в пункте 9.5 таблицу 28 считать таблицей 27 соответственно.

1.5. в разделе 10 «Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера автономного учреждения физической культуры и спорта»:

1.5.1. в пункте 10.3 таблицу 29 считать таблицей 28 соответственно.

1.5.2. в пункте 10.5 таблицу 30 считать таблицей 29 соответственно.

1.5.3. в пункте 10.9 таблицу 31 считать таблицей 30 соответственно.

2. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на Заместителя главы Администрации города Шарыпово по социальным вопросам С.П. Шепель.

3. Настоящее постановление вступает в силу в день, следующий за днем его официального опубликования в периодическом печатном издании «Официальный вестник города Шарыпово», подлежит размещению на официальном сайте Администрации города Шарыпово, кроме подпунктов 1.1.1, 1.1.2, 1.1.3, 1.1.4.1, 1.1.4.2, 1.1.7 пункта 1.1, подпунктов 1.2.1, 1.2.2, 1.2.5.1, 1.2.5.2, 1.2.6 пункта 2.1, подпунктов 1.3.1, 1.3.2, 1.3.3 пункта 1.3 настоящего постановления.

4. Подпункты 1.1.1, 1.1.2, 1.1.3, 1.1.4.1, 1.1.4.2, 1.1.7 пункта 1.1, подпункты 1.2.1, 1.2.2, 1.2.5.1, 1.2.5.2, 1.2.6 пункта 2.1, подпункты 1.3.1, 1.3.2, 1.3.3 пункта 1.3 настоящего постановления вступают в силу с 01.06.2015г.

Глава Администрации

 города Шарыпово А.С.Погожев