Приложение

к приказу комитета

от 14.12.2018 №55

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат руководителям

муниципальных бюджетных (автономных) учреждений спортивной подготовки

1. Общие положения

* 1. Положение о порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат руководителям муниципальных бюджетных (автономных) учреждений спортивной подготовки (далее – Положение) определяет порядок и условия осуществления стимулирующих выплат руководителям муниципальных бюджетных (автономных) учреждений спортивной подготовки (далее – руководитель).

Положение разработано в целях упорядочения стимулирующих выплат, учитывающих качество оказания муниципальных услуг в муниципальных бюджетных (автономных) учреждениях спортивной подготовки (далее - учреждение), усиления материальной заинтересованности руководителей в повышении качества спортивной подготовки воспитанников, развития творческой активности и инициативы при решении поставленных задач, успешного и качественного выполнения должностных обязанностей.

1.2. Положение разработано в соответствии с [Трудовым кодексом Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664), федеральными законами, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления и предусматривает единые условия и

порядок материального стимулирования руководителей учреждений, подведомственных комитету по физической культуре и спорту города Барнаула.

* 1. Положение включает в себя:

виды стимулирующих выплат;

критерии оценки и порядок начисления баллов для определения размера стимулирующих выплат руководителю учреждения.

Конкретный размер стимулирующих выплат руководителю учреждения устанавливается ежеквартально приказом комитета по физической культуре и спорту города Барнаула (далее - учредитель) в соответствии с критериями оценки деятельности руководителей.

1. Стимулирующие выплаты
	1. Руководителю учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

ежемесячная надбавка за ученую степень, государственную или отраслевую награду;

ежемесячная надбавка за выслугу лет;

ежемесячная надбавка за достижение качественных показателей в управлении учреждением;

премии по результатам работы;

ежемесячное поощрение;

ежемесячная дополнительная надбавка за специфику учреждения.

* + 1. При наличии ученой степени по профилю учреждения, государственной или отраслевой награды руководителю учреждения устанавливается ежемесячная надбавка:

20% – за ученую степень доктора наук;

15% – за ученую степень кандидата наук, за государственные награды (медали, почетные звания (почетные спортивные звания), название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», другие государственные награды (при условии соответствия профилю деятельности учреждения или профессиональной деятельности), а также за спортивные звания: «Мастер спорта России международного класса», «Гроссмейстер России»);

10% – за отраслевые награды (медали, нагрудные знаки, почетные звания, название которых начинается со слов «Почетный», почетный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта», нагрудный знак, название которого начинается со слов «Отличник», Почетные грамоты Министерства спорта Российской Федерации и Министерства образования и науки Российской Федерации, Благодарность Министра спорта Российской Федерации).

При наличии у руководителя учреждения нескольких оснований (ученая степень, государственная награда, отраслевая награда) применяется одна из максимальных надбавок.

Размеры надбавки устанавливаются в процентах от должностного оклада.

* + 1. Ежемесячная надбавка за выслугу лет руководителю определяется в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных или (и) муниципальных учреждениях, организациях в должности руководителя.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается в следующих размерах при стаже:

от 1 года до 3 лет – 5% от должностного оклада;

от 3 до 10 лет – 12% от должностного оклада;

от 10 до 15 лет – 15% от должностного оклада;

свыше 15 лет – 25% от должностного оклада.

* + 1. Размер ежемесячной надбавки за достижение качественных показателей в управлении учреждением руководителю определяется учредителем ежеквартально по итогам работы за предыдущий квартал в соответствии с критериями оценки и порядком начисления баллов (раздел 3 Положения).
		2. В целях поощрения за выполненную работу руководителю учреждения устанавливаются следующие виды премий:

ежемесячная;

по итогам работы за год;

единовременная премия.

Премирование осуществляется по решению учредителя за счет и в пределах фонда оплаты труда учреждения, утвержденного на соответствующий финансовый год.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу руководителя, так и в абсолютном размере.

Размер ежемесячной премии определяется учредителем ежеквартально по итогам работы за предыдущий квартал в соответствии с критериями оценки и порядком начисления баллов (раздел 4 Положения).

При наличии экономии фонда оплаты труда, руководителю учреждения может быть выплачена премия по итогам работы за год. Максимальным размером премия по итогам работы за год не ограничивается. Размер премии по итогам года определяется учредителем.

Единовременная премия за выполнение важных и срочных работ выплачивается руководителю учреждения по итогам выполнения данных работ в размере одного должностного оклада по решению учредителя.

При увольнении руководителя учреждения до истечения отчетного периода, за который осуществляется премирование, или назначении на должность в соответствующем отчетном периоде премия начисляется за фактически отработанное время.

2.1.5 В целях поощрения за развитие в учреждении приносящей доход деятельности руководителю учреждения устанавливается ежемесячное поощрение.

Размер ежемесячного поощрения определяется учредителем ежеквартально по итогам работы за предыдущий квартал в соответствии с критериями оценки и порядком начисления баллов (раздел 5 Положения).

Ежемесячное поощрение руководителю учреждения за развитие в учреждении приносящей доход деятельности выплачивается из средств от приносящей доход деятельности.

2.1.6. Руководителю учреждения устанавливается дополнительная надбавка за специфику учреждения в размере 5% от должностного оклада при наличии у учреждения статуса олимпийского резерва.

2.2. Выплата ежемесячной надбавки за достижение качественных показателей в управлении учреждением и ежемесячной премии осуществляется за счет и в пределах фонда оплаты труда учреждения, направляемого на стимулирование руководителя учреждения, установленного в объеме 1,3% от фонда оплаты труда работников учреждения.

Основанием для назначения ежемесячной надбавки за достижение качественных показателей в управлении учреждением, ежемесячной премии и ежемесячного поощрения является отчет руководителя учреждения о результатах деятельности за отчетный период (квартал), представляемый руководителем учреждения учредителю не позднее 10 числа месяца, следующего за отчетным периодом (за IV квартал – не позднее 20 января).

Решение о конкретном размере ежемесячной надбавки за достижение качественных показателей в управлении учреждением, ежемесячной премии, ежемесячного поощрения принимает учредитель на основании аналитической информации о показателях деятельности учреждения согласно оценочным листам (приложения 1, 2, 3).

Оценочные листы (приложения 1, 2) являются основанием для распределения стимулирующего фонда руководителя учреждения.

Ежемесячная надбавка за достижение качественных показателей в управлении учреждением, ежемесячная премия и ежемесячное поощрение не начисляются за месяц, в котором руководитель учреждения был привлечен к дисциплинарной ответственности.

Средства, предусмотренные на выплату руководителю учреждения ежемесячной надбавки за достижение качественных показателей в управлении учреждением, ежемесячной премии и ежемесячного поощрения за месяц, в котором руководитель учреждения был привлечен к дисциплинарной ответственности, подлежат перераспределению среди работников учреждения.

1. Критерии оценки и порядок начисления баллов для определения руководителю учреждения размера ежемесячной надбавки за достижение качественных показателей в управлении учреждением
	1. Управление основной деятельностью учреждения:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование показателя | Оценка показателя в баллах |
| 0 | 5 | 10 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. | Укомплектованность тренерскими кадрами по штатному расписанию | менее 95% | 95%-98% | 99% и более |
| 2. | Доля тренерских кадров с высшим профессиональным образованием | менее 80% | 80%-85% | 86% и более |
| 3. | Доля тренеров, имеющих квалификационные категории | менее 90% | 90%-95% | 96% и более |
| 4. | Доля тренеров, прошедших курсовую переподготовку не менее 1 раза в 4 года | менее 90% | 90%-95% | 96% и более |
| 5. | Стабильность контингента воспитанников, проходящих спортивную подготовку тренировочного этапа, этапов спортивного совершенствования и высшего спортивного мастерства | менее 70% | 70%-85% | 86% и более |
| 6. | Доля спортсменов – разрядников | менее 45% | 45%-50% | 51% и более |
| 7. | Выполнение плана оказания услуги в соответствии с утвержденным муниципальным заданием | менее 99% | 99%-99,9% | 100% |
| 8. | Наличие обоснованных письменных жалоб | 2 и более | 1 | 0 |

* 1. Управление ресурсами учреждения, осуществление финансово-хозяйственной деятельности учреждения:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование показателя | Оценка показателя в баллах |
| 0 | 10 |
| 1. | Остаток денежных средств на лицевом счете учреждения на отчетную дату (31.03, 30.06, 30.09, 31.12) | 100000,0 руб. и более | менее 100000,0 руб. |
| 2. | Остаток денежных средств в кассе учреждения на отчетную дату (31.03, 30.06, 30.09, 31.12) | наличие денежных средств | отсутствие денежных средств |
| 3. | Соответствие заявок на финансирование предоставленным прогнозам кассовых выплат | несоответствие | соответствие |
| 4. | Соблюдение сроков сдачи и достоверность бухгалтерской отчетности | несоблюдение | соблюдение |
| 5. | Повышение энергетической эффективности по расходованию лимитов энергоресурсов | перерасход | экономия |
| 6. | Результаты проведенных проверок учредителем и надзорными органами | замечания | отсутствие замечаний |
| 7. | Соотношение средней заработной платы педагогических работников учреждений дополнительного образования к средней заработной плате учителей в Алтайском крае в соответствии с мероприятиями «дорожных карт» (данные о средней заработной плате учителей в Алтайском крае на официальных сайтах Центра занятости г.Барнаула и Управления Федеральной службы государственной статистике по Алтайскому краю и Республике Алтай) | не выполнен | выполнен |

3.3. Каждый показатель результата деятельности оценивается в баллах и суммируется. Оценочный лист (приложение 1) с соответствующими баллами подписывает руководитель учреждения.

3.4. Размер ежемесячной надбавки за достижение качественных показателей в управлении учреждением руководителю учреждения устанавливается в соответствии с показателями работы учреждения за отчетный период (квартал) в следующих размерах:

менее 90 баллов – 0% от должностного оклада;

90 – 100 баллов – 10% от должностного оклада;

101 – 110 баллов – 15% от должностного оклада;

111 – 130 баллов – 20% от должностного оклада;

131 – 150 баллов – 25% от должностного оклада.

1. Критерии оценки и порядок начисления баллов для определения руководителю учреждения размера ежемесячной премии
	1. Обеспечение проведения мероприятий различного уровня:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Проведение соревнований за отчетный период | Оценка показателя в баллах (за каждое соревнование) |
| 1. | Всероссийские соревнования | 5 |
| 2. | Международные соревнования | 10 |

* 1. Результаты спортивной работы:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели за отчетный период | Оценка показателя в баллах (в индивидуальных видах спорта за каждого спортсмена, в игровых видах спорта за каждую команду) |
| 1. | Призеры Всероссийских соревнований, включенных в единый календарный план соревнований Минспорта РФ | 2 |
| 2. | Воспитанники, включенные в состав сборных команд Сибирского Федерального округа | 5 |
| 3. | Воспитанники, включенные в состав сборных команд Российской Федерации | 8 |

* 1. Каждый показатель результата деятельности оценивается в баллах и суммируется. Оценочный лист (приложение 2) с соответствующими баллами подписывает руководитель учреждения.
	2. Размер ежемесячной премии руководителю учреждения устанавливается в соответствии с показателями работы учреждения за отчетный период (квартал) в следующих размерах:

менее 20 баллов – 0% от должностного оклада;

20 – 40 баллов – 10% от должностного оклада;

41 – 60 баллов – 15% от должностного оклада;

61 – 80 баллов – 20% от должностного оклада;

81 и более – 25% от должностного оклада.

1. Критерии оценки и порядок начисления баллов для определения руководителю учреждения размера ежемесячного поощрения
	1. Развитие предоставления платных услуг:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Количество учащихся в платных группах за отчетный период (чел.) | Оценка показателя в баллах  |
| 1. | до 50 | 10 |
| 2. | от 51 до 100 | 20 |
| 3. | от 101 до 150 | 30 |
| 4. | от 151 до 200 | 40 |
| 5. | от 201 до 250 | 50 |
| 6. | от 251 до 300 | 60 |
| 7. | от 301 до 350 | 70 |
| 8. | от 351 до 400 | 80 |
| 9. | от 401 до 450 | 90 |
| 10. | от 451 до 500 | 100 |
| 11. | от 501 и более | 110 |

* 1. Развитие приносящей доход деятельности:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Объем денежных средств, поступивших от приносящей доход деятельности, за отчетный период, тыс.руб. | Оценка показателя в баллах |
| 1. | от 100,0 до 250,0 | 10 |
| 2. | от 251,0 до 400,0 | 20 |
| 3. | от 401,0 до 550,0 | 30 |
| 4. | от 551,0 до 700,0 | 40 |
| 5. | от 701,0 до 850,0 | 50 |
| 6. | от 851,0 до 1000,0 | 60 |
| 7. | от 1001,0 до 1150,0 | 70 |
| 8. | от 1151,0 до 1300,0 | 80 |
| 9. | от 1301,0 до 1450,0 | 90 |
| 10. | от 1451,0 до 1600,0 | 100 |
| 11. | от 1601,0 до 1750,0 | 110 |
| 12. | от 1751 до 1900,0 | 120 |
| 13. | 0т 1901,0 до 2050,0 | 130 |
| 14. | от 2051,0 и более | 140 |

* 1. Каждый показатель результата деятельности оценивается в баллах и суммируется. Оценочный лист (приложение 3) с соответствующими баллами подписывает руководитель учреждения.
	2. Размер ежемесячного поощрения руководителю учреждения, устанавливается в соответствии с показателями работы учреждения за отчетный период (квартал) в следующих размерах:

менее 20 баллов – 10% от должностного оклада;

20 – 40 баллов – 25% от должностного оклада;

41 – 60 баллов – 40% от должностного оклада;

61 – 80 баллов – 55% от должностного оклада;

81 – 100 баллов – 70% от должностного оклада;

101 – 120 баллов – 85% от должностного оклада;

121 – 140 баллов – 100% от должностного оклада;

141 – 160 баллов – 115% от должностного оклада;

161 – 180 баллов – 130% от должностного оклада;

181 – 200 баллов – 145% от должностного оклада;

1. – 220 баллов – 160% от должностного оклада;
2. – 240 и более – 175% от должностного оклада.

Председатель комитета А.В.Каретников