Приложение

к приказу комитета

от 02.12.2019 №75

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат руководителю

муниципального бюджетного учреждения «Центр тестирования Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса

«Готов к труду и обороне»

1. Общие положения

* 1. Положение о порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат руководителю муниципального бюджетного учреждения «Центр тестирования Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (далее – Положение) определяет порядок и условия осуществления стимулирующих выплат руководителю муниципального бюджетного учреждения «Центр тестирования Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (далее – руководитель).

Положение разработано в целях упорядочения стимулирующих выплат, учитывающих качество оказания муниципальной работы в муниципальном бюджетном учреждении «Центр тестирования Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (далее - учреждение), усиления материальной заинтересованности руководителя в повышении качества тестирования, 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 руководителя учреждения, подведомственного 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 руководителя.

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.

* + 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 качественное и в срок выполнение 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.

2.2. 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 5% 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 оценочного листа (приложение).

Оценочный лист (приложение) 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

Таблица 1

«Управление основной деятельностью учреждения»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование показателя | Оценка показателя в баллах |
| 0 | 10 |
| 1. | Обратная связь с получателями муниципальной работы | наличие жалоб | отсутствие жалоб |
| 2. | Выполнение плана реализации муниципальной программы «Развитие физической культуры и спорта в городе Барнауле на 2015-2021 годы», мероприятие 3.3 «Проведение физкультурных и спортивных мероприятий по реализации ВФСК ГТО» | менее 90% | 90% и более |
| 3. | Проведение испытаний гимнастического блока на базе учреждения | менее 60% | 60% и более |

Таблица 2

«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. | Соответствие заявок на финансирование предоставленным прогнозам кассовых выплат | несоответствие | соответствие |
| 3. | Повышение энергетической эффективности по расходованию лимитов энергоресурсов | перерасход | экономия |
| 4. | Результаты проведенных проверок учредителем и надзорными органами | замечания | отсутствие замечаний |

Показатели таблицы 1 и 2 оценивается в баллах и суммируется.

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 30 баллов – 0% от должностного оклада;

30 - 40 баллов – 20% от должностного оклада;

50 баллов – 30% от должностного оклада;

60 баллов – 40% от должностного оклада;

70 баллов – 50% от должностного оклада.

1. Критерии оценки и порядок начисления баллов для определения руководителю учреждения размера ежемесячной премии

Таблица 3 «Обеспечение проведения тестирования»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование показателя | Оценка показателя в баллах  |
| 0 | 10 |
| 1. | Организация и проведение физкультурно - массовых мероприятий | не проводились | проводились |
| 2. | Участие в физкульткрно- массовых мероприятиях, проводимых иными организациями | не проводились | проводились |
| 3.  | Публикации об организации и проведению тестирования учреждением | не проводились | проводились |

Размер ежемесячной премии руководителю учреждения устанавливается в соответствии с показателями работы учреждения за отчетный период (квартал) в следующих размерах:

менее 10 баллов – 0% от должностного оклада;

10 баллов – 20% от должностного оклада;

20 баллов – 25% от должностного оклада;

30 баллов – 30% от должностного оклада.

1. Критерии оценки и порядок начисления баллов для определения руководителю учреждения размера ежемесячного поощрения

Таблица 4 «Развитие приносящей доход деятельности»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Объем денежных средств, поступивших от приносящей доход деятельности, за отчетный период, тыс.руб. | Оценка показателяв баллах |
| 1. | менее 50,0 | 20 |
| 1. | от 50,0 до 100,0 | 30 |
| 2. | от 101,0 до 150,0 | 40 |
| 3. | от 151,0 до 200,0 | 50 |
| 4. | от 201,0 до 250,0 | 60 |
| 5. | от 251,0 до 300,0 | 70 |
| 6. | от 351,0 до 400,0 | 80 |
| 7. | от 401,0 до 450,0 | 90 |
| 8. | от 451,0 до 500,0 и более | 100 |

 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 баллов – 25% от должностного оклада;

30 баллов – 40% от должностного оклада;

1. баллов – 55% от должностного оклада;

 50 баллов – 70% от должностного оклада;

60 баллов – 85% от должностного оклада;

70 баллов – 100% от должностного оклада;

80 баллов – 115% от должностного оклада;

90 и более – 130% от должностного оклада.

Оценочный лист с соответствующими баллами подписывает руководитель учреждения.

Заместитель председателя комитета С.А.Гусева