Приложение к приказу

комитета по физической культуре и спорту города Барнаула

от 07.07.2023 №85

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат руководителям муниципальных бюджетных (автономных) учреждений дополнительного образования, подведомственных комитету по физической культуре и спорту города Барнаула

1. Общие положения

* 1. Положение о порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат руководителям муниципальных бюджетных (автономных) учреждений дополнительного образования, подведомственных комитету по физической культуре и спорту города Барнаула (далее – Положение), определяет порядок и условия осуществления стимулирующих выплат руководителям муниципальных бюджетных (автономных) учреждений дополнительного образования, подведомственных комитету по физической культуре и спорту города Барнаул (далее – учреждение, руководитель учреждения).

Положение разработано в целях упорядочения стимулирующих выплат, учитывающих качество оказания муниципальных услуг в учреждениях, усиления материальной заинтересованности руководителей учреждений 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, муниципальными нормативными правовыми актами и предусматривает единые условия и порядок материального стимулирования руководителей учреждений.

* 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.

2. Стимулирующие выплаты

2.1. 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.

2.1.1. 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», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер России»);

10% – за ведомственные награды Министерства спорта Российской Федерации и Министерства просвещения Российской Федерации (за исключением наград, предусмотренных абзацем 10 пункта 2.1.4. Положения).

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 (ставки).

2.1.2. Ежемесячная надбавка за выслугу лет руководителю учреждения определяется в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных или (и) муниципальных учреждениях, организациях на руководящих должностях, а также от стажа работы в данном учреждении, в учреждениях аналогичного профиля или по аналогичной специальности в других организациях, органах государственной власти, органах местного самоуправления.

Размеры надбавки устанавливаются в процентах от должностного оклада (ставки) при выслуге лет:

от 1 года до 3 лет – 10% от должностного оклада;

от 3 до 10 лет – 15% от должностного оклада;

от 10 до 15 лет – 20% от должностного оклада;

свыше 15 лет – 30% от должностного оклада.

2.1.3. 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).

2.1.4. 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 определяется 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 до пяти должностных окладов по решению учредителя при условии экономии фонда оплаты труда.

Единовременная премия в размере одного должностного оклада выплачивается при получении Почетной грамоты, Благодарности Президента Российской Федерации, Почетной грамоты Министерства спорта Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации, Благодарности Министра спорта Российской Федерации, Благодарности Министерства просвещения Российской Федерации.

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 15% 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.

Основанием для назначения ежемесячной надбавки за достижение качественных показателей в управлении учреждением, ежемесячной премии и ежемесячного поощрения является оценочный лист руководителя учреждения о результатах деятельности за отчетный период (квартал) (далее – оценочный лист), представляемый руководителем учреждения учредителю не позднее 10 числа месяца, следующего за отчетным периодом (за IV квартал - не позднее 15 января) (приложение к Положению).

Оценочный лист с соответствующими баллами подписывается руководителем учреждения и направляется в адрес учредителя для проведения проверки и согласования главным бухгалтером централизованной бухгалтерии учредителя и специалистом учредителя, назначенным ответственным за прием и проверку оценочных листов.

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.

Таблицы 1, 2 оценочного листа являются основанием для распределения стимулирующего фонда руководителя учреждения.

По решению учредителя ежемесячная надбавка за достижение качественных показателей в управлении учреждением, ежемесячная премия и ежемесячное поощрение не начисляются или их размер может быть уменьшен за месяц, в котором руководитель был привлечен к дисциплинарной ответственности.

Лишение ежемесячной надбавки за достижение качественных показателей в управлении учреждением, ежемесячной премии и ежемесячного поощрения или уменьшение их размера оформляется приказом учредителя, который принимается с учетом тяжести совершенного дисциплинарного проступка, а также обстоятельств, при которых он был совершен.

2.3. Для руководителя учреждения, вновь принятого после истечения срока срочного трудового договора, стимулирующие выплаты сохраняются в размере, ранее утвержденном приказом учредителя для данного руководителя.

2.4. Для руководителей, впервые принимаемых на работу, или для руководителей впервые открываемых учреждений стимулирующие выплаты устанавливаются исходя из среднего балла оценочных листов руководителей учреждений, утвержденных приказом учредителя, до момента проведения следующей оценки данных руководителей.

3. Критерии оценки и порядок начисления баллов для определения руководителю учреждения размера ежемесячной надбавки за достижение качественных показателей в управлении учреждением

3.1. Управление основной деятельностью учреждения:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование показателя | Оценка показателя в баллах | | |
| 0 | 5 | 10 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. | Укомплектованность тренерско-преподавательскими кадрами по штатному расписанию | менее 95% | 95%-98% | 99% и более |
| 2. | Доля тренерско-преподавательских кадров соответствующих профессиональному стандарту «тренер-преподаватель», в общей численности тренерско-преподавательских кадров учреждения | менее 80% | 80%-85% | 86% и более |
| 3. | Доля тренеров-преподавателей, имеющих квалификационные категории, в общей численности тренерско-преподавательских кадров учреждения | менее 90% | 90%-95% | 96% и более |
| 4. | Доля лиц, занимающихся по дополнительным образовательным программам спортивной подготовки от общего количества занимающихся в муниципальных учреждениях дополнительного образования | менее 85% | 85%-90% | 91%-100% |
| 5. | Доля лиц, занимающихся по дополнительным образовательным программам спортивной подготовки в муниципальных учреждениях дополнительного образования, имеющих спортивные разряды и звания, в общем количестве лиц, занимающихся по дополнительным образовательным программам спортивной подготовки в муниципальных учреждениях дополнительного образования | менее 51% | 51%-55% | 56%-60% |
| 6. | Выполнение плана оказания услуги (работы) в соответствии с утвержденным муниципальным заданием | менее 99% | 99%-99,9% | 100% |
| 7. | Наличие письменных жалоб | 2 и более | 1 | 0 |
| 8. | Соблюдение сроков предоставления запрашиваемой учредителем информации | 2 и более | 1 | 0 |
| 9. | Отсутствие случаев травматизма | 2 и более | 1 | 0 |
| 10. | Достоверность информации, предоставляемой учредителю | недостоверно | - | достоверно |

3.2. 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) (за исключением приказа учредителя об утверждении остатков) | 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 бухгалтерской отчетности | несоблюдение | соблюдение |
| 5. | Соблюдение в предоставленной отчетности контрольных соотношений, доведенных Министерством финансов Российской Федерации | несоблюдение | соблюдение |
| 6. | Повышение энергетической эффективности по расходованию лимитов энергоресурсов | перерасход | экономия |
| 7. | Результаты проведенных проверок учредителем, комитетом по финансам и Счетной палатой города Барнаула | нарушения | отсутствие нарушений |
| 8. | Обеспечение уровня заработной платы педагогического состава учреждения не ниже уровня заработной платы педагогического состава учреждения, достигнутого на 31 декабря предыдущего года[[1]](#footnote-1) | не выполнен | выполнен |
| 9. | Обеспечение прироста средств от оказания платных услуг (работ), использования имущества, находящегося в муниципальной собственности, в размере 10% от аналогичного периода предыдущего года | не выполнен | выполнен |
| 10. | Соблюдение сроков размещения информации в сети Интернет на сайте www.bus.gov.ru | несвоевременно | своевременно |

3.3. Каждый показатель результата деятельности оценивается в баллах и суммируется.

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:

95 - 110 баллов - 5% от должностного оклада;

111 - 125 баллов - 10% от должностного оклада;

126 - 140 баллов - 15% от должностного оклада;

141 - 155 баллов - 20% от должностного оклада;

156 - 170 баллов - 25% от должностного оклада;

более 170 - 30% от должностного оклада.

4. Критерии оценки и порядок начисления баллов

для определения руководителю учреждения размера ежемесячной

премии

4.1. Обеспечение проведения мероприятий различного уровня:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Проведение соревнований, входящих в Единый календарный план спортивных соревнований  за отчетный период[[2]](#footnote-2) | Оценка показателя в баллах (за каждое соревнование) |
| 1. | Городские соревнования | 2 |
| 2. | Краевые соревнования | 5 |
| 3. | Всероссийские соревнования | 10 |
| 4. | Международные соревнования | 20 |

4.2. Результаты спортивной работы:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели за отчетный период | Оценка показателя в баллах  (в индивидуальных видах спорта за каждого спортсмена/ в командных видах спорта за каждую команду[[3]](#footnote-3)) |
| 1. | Призеры краевых соревнований, включенных в единый календарный план соревнований Министерства спорта Алтайского края | 1/5 |
| 2. | Призеры всероссийских соревнований, включенных в единый календарный план соревнований Министерства спорта Российской Федерации | 3/10 |
| 3. | Призеры чемпионатов, первенств и кубков России, включенных в единый календарный план соревнований Министерства спорта Российской Федерации | 5/15 |
| 4. | Призеры международных соревнований, включенных в единый календарный план соревнований Министерства спорта Российской Федерации | 10/20 |
| 5. | Лица, проходящие спортивную подготовку в учреждении, включенные в состав сборных команд Алтайского края | 5 |
| 6. | Лица, проходящие спортивную подготовку в учреждении, включенные в состав сборных команд Российской Федерации | 15 |

4.3. Каждый показатель результата деятельности оценивается в баллах и суммируется.

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

20 - 100 баллов - 10% от должностного оклада;

101 - 300 баллов - 15% от должностного оклада;

301 - 500 баллов - 20% от должностного оклада;

501 - 700 баллов - 25% от должностного оклада;

701 и более - 30% от должностного оклада.

5. 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 оказания платных услуг (работ), использования имущества, находящегося в муниципальной собственности, за отчетный период, тыс.руб. | Оценка показателя  в баллах |
| 1. | от 50 до 100,0 | 5 |
| 2. | от 100,0 до 250,0 | 10 |
| 3. | от 251,0 до 400,0 | 20 |
| 4. | от 401,0 до 550,0 | 30 |
| 5. | от 551,0 до 700,0 | 40 |
| 6. | от 701,0 до 850,0 | 50 |
| 7. | от 851,0 до 1000,0 | 60 |
| 8. | от 1001,0 до 1150,0 | 70 |
| 9. | от 1151,0 до 1300,0 | 80 |
| 10. | от 1301,0 до 1450,0 | 90 |
| 11. | от 1451,0 до 1600,0 | 100 |
| 12. | от 1601,0 до 1750,0 | 110 |
| 13. | от 1751 до 1900,0 | 120 |
| 14. | 0т 1901,0 до 2050,0 | 130 |
| 15. | от 2051,0 и более | 140 |

* 1. Каждый показатель результата деятельности оценивается в баллах и суммируется.
  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;

201 – 220 баллов – 160% от должностного оклада;

221 – 250 баллов – 175% от должностного оклада.

1. До 31.12.2023 обеспечение уровня заработной платы педагогического состава учреждения рассчитывается не ниже уровня заработной платы тренерского состава учреждения, имеющего статус муниципального учреждения спортивной подготовки по состоянию на 31.12.2022 [↑](#footnote-ref-1)
2. Учитываются только те соревнования, в которых учреждение является непосредственным организатором (согласовывает или утверждает положение) [↑](#footnote-ref-2)
3. В том числе учитываются виды спорта, где в дисциплине принимают участие команда, пара, тройка и т.д. (художественная гимнастика, спортивная аэробика и др.) и подводится общекомандный зачет [↑](#footnote-ref-3)