



## АДМИНИСТРАЦИЯ БОГОТОЛЬСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА

# ПОСТАНОВЛЕНИЕ

13.01.2026г.

г. Боготол

№ 0008-п

Об утверждении Примерного положения о видах, условиях, размере и порядке установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников муниципальных учреждений Боготольского муниципального округа физкультурно-спортивной направленности

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, решением Боготольского окружного Совета депутатов от 23.12.2025 № 2-86 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений Боготольского муниципального округа», руководствуясь Уставом Боготольского муниципального округа Красноярского края, ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Примерное положение о видах, условиях, размере и порядке установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников муниципальных учреждений Боготольского муниципального округа физкультурно-спортивной направленности согласно приложению.

2. Постановление подлежит официальному опубликованию и размещению на официальном сайте в сети «Интернет».

3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на Первого заместителя Главы Боготольского муниципального округа по экономическому развитию.

4. Постановление вступает в силу в день, следующий за днем его официального опубликования, и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.01.2026.

Глава Боготольского  
муниципального округа

А.В. Байков

Сысоева Татьяна Валерьевна  
2-49-54  
Иванова Марина Юрьевна  
6-35-57

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ  
О ВИДАХ, УСЛОВИЯХ, РАЗМЕРЕ И ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ  
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, В ТОМ ЧИСЛЕ КРИТЕРИЕВ ОЦЕНКИ  
РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ  
УЧРЕЖДЕНИЙ БОГОТОЛЬСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА  
ФИЗКУЛЬТУРНО-СПОРТИВНОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Примерное положение о видах, условиях, размере и порядке установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников муниципальных учреждений Боготольского муниципального округа физкультурно-спортивной направленности (далее - Порядок), регулируют отношения, возникающие между муниципальными бюджетными учреждениями (далее - учреждение), и их работниками в связи с предоставлением последним выплат стимулирующего характера в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности и направленных учреждением в установленном порядке на оплату труда работников учреждения.

Выплаты стимулирующего характера работникам учреждений предоставляются в соответствии с действующим трудовым законодательством и настоящим Порядком.

Действие настоящего Порядка распространяется на всех работников учреждений, за исключением руководителей учреждений и их заместителей.

2. ВИДЫ И РАЗМЕР ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

1. Работникам учреждений устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты: за опыт работы, за сложность, напряженность и особый режим работы, за работу в сельской местности, 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), в целях обеспечения региональной выплаты;

специальная краевая выплата;

выплаты по итогам работы за месяц, за год.

2. Размеры выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за качество выполняемых работ, по итогам работы за месяц, за год, персональных выплат за напряженность и особый режим работы тренеру-преподавателю определяются руководителем учреждения, в том числе:

работникам, находящимся в непосредственном подчинении заместителя руководителя учреждения, - по представлению соответствующего заместителя руководителя учреждения;

Представления, указанные в абзаце втором настоящего пункта, подаются до окончания текущего месяца, а в декабре текущего года и в целях предоставления выплат по итогам работы за год - в срок до 15 декабря текущего года.

Размеры персональных выплат за сложность определяются руководителем учреждения по представлению должностного лица, на которое в учреждении возложен контроль за сбором информации об участии лиц, проходящих спортивную подготовку в учреждении, или получении ими мест с 1 по 6 на официальных спортивных соревнованиях в составе спортивных сборных команд России или Красноярского края, с приложением выписок из протокола соответствующих спортивных соревнований, которое подается до окончания текущего месяца, а в декабре текущего года и в целях предоставления выплат по итогам работы за год - в срок до 15 декабря текущего года.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника учреждения (далее - критерии), указанных в настоящем Порядке и приложениях № 1, № 2 к настоящему Порядку, в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах учреждения, устанавливающих системы оплаты труда (по результатам оценки результативности и качества труда работников путем установления выполнения (достижения) значений (индикаторов) показателей критериев).

Критерии оценки результативности и качества труда работника не учитываются при выплате стимулирующих выплат в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и направленных учреждением в установленном порядке на оплату труда работников.

Оценка результативности и качества труда работников производится с периодичностью, указанной соответственно с настоящим Порядком и приложениях № 1, № 2 к настоящему Порядку, в срок до 3 числа очередного месяца, следующего за периодом оценки, а в целях оценки работы в периоды, оканчивающиеся в декабре текущего года, в том числе в целях предоставления выплат по итогам работы за год - в срок до 20 декабря текущего года, при этом результаты оценки по соответствующему критерию учитываются в целях предоставления соответствующих выплат стимулирующего характера ежемесячно до проведения последующей оценки, если иное не указано в настоящем Порядке.

Решение руководителя учреждения об осуществлении выплат стимулирующего характера оформляется соответствующим приказом.

### **3. ВЫПЛАТЫ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ**

1. Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач производится работнику учреждения ежемесячно при условии выполнения (достижения) значений (индикаторов) показателей соответствующих критериев согласно приложению № 1 к настоящему Порядку.

### **4. ВЫПЛАТЫ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ**

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью стимулирования работников к совершенствованию профессиональной

деятельности, выполнению работ по организации проектной деятельности и подготовке команд (участника) для участия в региональных, всероссийских, международных конкурсах и (или) конкурсных мероприятиях; получение указанной (указанным) командой (участником) призовых мест (места с первого по третье) в соответствующем региональном, всероссийском, международном конкурсе и (или) конкурсном мероприятии, проявлению инициативы, новаторства, выполнению большего объема работы с меньшими затратами, повышению личного вклада в деятельность учреждения.

2. Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается по решению руководителя учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников, согласно приложению № 1 к настоящему Порядку.

## 5. ВЫПЛАТЫ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ

1. Выплата за качество выполняемых работ производится работнику учреждения ежемесячно при условии отсутствия у работника учреждения дисциплинарного взыскания и выполнения (достижения) значений (индикаторов) показателей соответствующих критериев согласно приложению № 1 к настоящему Порядку.

## 6. ВЫПЛАТЫ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ

1. Выплата по итогам работы за месяц производится работнику учреждения при условии одновременного выполнения (достижения) значений (индикаторов) показателей следующих критериев:

своевременное выполнение особо важного и сложного задания, определенного в качестве такового руководителем учреждения, значением (индикатором) показателя которого является факт выполнения задания в срок, установленный поручением руководителя учреждения;

качественное выполнение особо важного и сложного задания, определенного в качестве такового руководителем учреждения, значением (индикатором) показателя которого является факт достижения результатов, установленных в поручении руководителя.

Количество баллов, учитываемых в целях предоставления выплат по итогам работы за месяц, составляет 300 баллов для всех работников учреждения, выполнивших задания особой важности и сложности.

Баллы распределяются пропорционально между такими работниками.

2. Общий абсолютный размер выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за качество выполняемых работ; по итогам работы за месяц, осуществляемых конкретному работнику учреждения (далее - "балльные" выплаты), определяется по формуле:

$$C_i = C_{\text{балла}} \cdot B_i \cdot k_i,$$

где:

$C_i$  - общий абсолютный размер "балльных" выплат, осуществляемых  $i$ -му работнику учреждения за истекший месяц (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях);

$C_{\text{балла}}$  - стоимость 1 балла для определения размера "балльных" выплат (без учета

районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях);

$B_i$  - количество баллов по результатам оценки труда  $i$ -го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по количественным значениям (индикаторам) показателей критериев, указанных в приложении № 1 к настоящему Порядку, за истекший месяц;

$k_i$  - коэффициент, учитывающий осуществление "балльных" выплат  $i$ -му работнику учреждения, занятому по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, пропорционально отработанному  $i$ -м работником учреждения времени.

$C_{балла}$  рассчитывается на плановый период в срок до 31 декабря года, предшествующего плановому периоду, и утверждается приказом руководителя учреждения.

Пересчет  $C_{балла}$  осуществляется в случаях:

внесения изменений в план финансово-хозяйственной деятельности учреждения по показателю выплат "Заработная плата" до окончания месяца, в котором внесены такие изменения;

превышения суммы фактически начисленных выплат за сложность более чем на 15 процентов расчетной величины (указывается ниже).

Под плановым периодом в настоящем пункте понимается финансовый год, а при пересчете  $C_{балла}$  - период с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором осуществлено внесение изменений в план финансово-хозяйственной деятельности учреждения по показателю выплат "Заработная плата", до окончания финансового года.

Расчет и пересчет  $C_{балла}$  осуществляется по формуле:

$$C_{балла} = (Q_{стим} - Q_{стим}^{рук.замрук.}) / (\sum_{i=1}^n B_i^{max} + 300 \cdot x),$$

где:

$Q_{стим}$  - сумма средств, предназначенных для осуществления выплат стимулирующего характера работникам учреждения, за исключением персональных выплат стимулирующего характера, в плановом периоде (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях);

$Q_{стим}^{рук.замрук.}$  - сумма средств, предназначенных для осуществления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения и его заместителям в плановом периоде (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях);

$B_i^{max}$  - максимально возможное количество баллов за плановый период по результатам оценки  $i$ -го работника учреждения по выплатам за качество выполняемых работ и выплатам за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, рассчитанное в соответствии с настоящим Порядком;

$n$  - количество штатных единиц в соответствии со штатным расписанием учреждения, за исключением руководителя учреждения и его заместителей;

$x$  - количество месяцев в плановом периоде.

$Q_{стим}$  рассчитывается по формуле:

$$Q_{\text{стим}} = Q_{\text{зн}} - Q_{\text{штат}} - Q_{\text{перс}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

$Q_{\text{зн}}$  - сумма средств, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения по показателю выплат "Заработная плата", состоящая из установленных работникам учреждения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях);

$Q_{\text{штат}}$  - сумма средств, предусмотренная штатным расписанием учреждения на оплату труда работников учреждения на плановый период, состоящая из установленных работникам учреждения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях);

$Q_{\text{перс}}$  - сумма средств на выплату персональных стимулирующих выплат работникам учреждения на плановый период, рассчитанная в соответствии с настоящим (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, за исключением персональных выплат в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), в целях обеспечения региональной выплаты).

Расчет персональных выплат за сложность производится на основании фактического начисления данных выплат:

при расчете  $C_{\text{балла}}$  - за декабрь года, в котором осуществляется расчет;

при пересчете  $C_{\text{балла}}$  - за месяц, в котором осуществлено внесение изменений в план финансово-хозяйственной деятельности учреждения по показателю выплат «Заработная плата» с учетом положений абзацев тридцатого - тридцать третьего настоящего подпункта.

В случае если сумма фактически начисленных персональных выплат за сложность в текущем месяце превысит более чем на 15 процентов расчетную величину, производится перерасчет расчет  $C_{\text{балла}}$  в соответствии с правилами, указанными в настоящем подпункте. При этом под расчетной величиной понимается:

в случае если ранее перерасчет  $C_{\text{балла}}$  не производился - сумма фактически начисленных персональных выплат за сложность за декабрь истекшего года (года, в котором произведен расчет  $C_{\text{балла}}$ );

в случае если пересчет производился в связи с внесением изменений в план финансово-хозяйственной деятельности учреждения по показателю выплат «Заработная плата» - сумма фактически начисленных персональных выплат за сложность за месяц, в котором осуществлено внесение соответствующих изменений (месяц, в котором произведен перерасчет  $C_{\text{балла}}$ );

в случае если пересчет производился в связи с превышением суммы фактически начисленных персональных выплат за сложность в текущем месяце превысит более чем на 15 процентов расчетной величины - месяц, в котором произошло такое превышение (месяц, в котором произведен перерасчет  $C_{\text{балла}}$ ).

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

при расчете  $C_{1балла}$  - за ноябрь года, в котором осуществляется расчет;

при пересчете  $C_{1балла}$  - за месяц, предшествующий месяцу, в котором осуществлено внесение изменений в план финансово-хозяйственной деятельности учреждения по показателю выплат "Заработная плата", а в случае если ранее пересчет производился в связи с превышением суммы фактически начисленных персональных выплат за сложность в текущем месяце более чем на 15 процентов расчетной величины, - то за месяц, в котором произошло такое превышение (месяц, в котором произведен перерасчет  $C_{1балла}$ ).

Расчет персональных выплат за опыт, за напряженность и особый режим работы производится на основании фактического начисления данных выплат:

при расчете  $C_{1балла}$  - за декабрь года, в котором осуществляется расчет;

при пересчете  $C_{1балла}$  - за месяц, в котором осуществлено внесение изменений в план финансово-хозяйственной деятельности учреждения по показателю выплат "Заработная плата", а в случае если ранее пересчет производился в связи с превышением суммы фактически начисленных персональных выплат за сложность в текущем месяце более чем на 15 процентов расчетной величины, - то за месяц, в котором произошло такое превышение (месяц, в котором произведен перерасчет  $C_{1балла}$ ).

$Q_{отп}$  - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков по должностям, замещаемым на период отпуска (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях).

$Q_{отп}$  рассчитывается по формуле:

$$Q_{отп} = \frac{Q_{отп}}{N_{год} \cdot r} \cdot N_{отп},$$

где:

$N_{отп}$  - количество дней отпуска по должностям, замещаемым на период отпуска, согласно графику отпусков в плановом периоде;

$N_{год}$  - количество календарных дней в плановом периоде;

$r$  - количество штатных единиц в соответствии со штатным расписанием учреждения.

В случае если расчет  $Q_{стим}$  осуществляется в целях пересчета  $C_{1балла}$ , то ее расчет осуществляется за вычетом сумм, выплаченных или подлежащих выплате за истекшую часть планового периода.

$Q_{стим}^{рук \cdot замрук}$

рассчитывается по формуле:

$$Q_{стим}^{рук \cdot замрук} = Q_{стим}^{max \text{ рук}} + \sum_{i=1}^s Q_{стим}^{i \cdot max \text{ замрук}},$$

где:

$Q_{стим}^{max \text{ рук}}$  - сумма средств, необходимая в плановом периоде для осуществления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения в максимальном размере в соответствии с примерным положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений физкультурно-спортивной направленности (далее - примерное положение) (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной

плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях);

$Q_{стим}^{max\ зам\ рук}$  - сумма средств, необходимая в плановом периоде для осуществления выплат стимулирующего характера  $i$ -му заместителю руководителя учреждения в максимальном размере в соответствии с примерным положением (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях);

$S$  - количество штатных единиц заместителей руководителя учреждения в соответствии со штатным расписанием учреждения.

3. Выплата по итогам работы за год производится работнику учреждения при условии выполнения (достижения) значений (индикаторов) показателей критериев, указанных в приложении № 2 к настоящему Порядку.

Выплаты по итогам работы за год работникам учреждения, принятым и (или) уволенным в течение календарного года, производятся за фактически отработанное время.

Размер выплаты по итогам работы за год, осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется по формуле:

$$C_i^{год} = C_{1балла}^{год} \cdot B_i^{год} \cdot k_j,$$

где:

$C_i^{год}$  - размер выплаты по итогам работы за год, осуществляемой  $i$ -му работнику учреждения;

$C_{1балла}^{год}$  - стоимость 1 балла для определения размеров выплаты по итогам работы за год;

$B_i^{год}$  - количество баллов по результатам оценки труда  $i$ -го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по количественным значениям (индикаторам) показателей критериев, указанных в приложении № 2 к настоящему Порядку, за истекший год;

$k_j$  - коэффициент, учитывающий осуществление выплат по итогам работы за год  $j$ -му работнику учреждения, принятому и (или) уволенному в течение календарного года, пропорционально отработанному  $j$ -м работником учреждения времени.

$C_{1балла}^{год}$  рассчитывается по формуле:

$$C_{1балла}^{год} = \frac{\mathcal{E}}{\sum_{i=1}^m B_i^{год} \cdot k_j},$$

где:

$\mathcal{E}$  - экономия фонда оплаты труда учреждения по итогам финансового года (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях);

$m$  - фактическая численность работников учреждения, работавших в календарном году, по итогам работы в котором осуществляется выплата, за исключением руководителя учреждения и его заместителей.

## 7. ПЕРСОНАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ

1. Абсолютный размер персональных стимулирующих выплат: за опыт работы, за квалификационную категорию, за сложность, напряженность и особый режим работы, молодым специалистам в целях повышения уровня оплаты труда,

установленных в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника учреждения, исчисляется из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника учреждения без учета иных повышений и выплат.

2. Персональная выплата за опыт работы производится работнику учреждения ежемесячно при наличии одного из следующих условий согласно приложению № 3 к настоящему Порядку:

наличие почетного звания или ученой степени, указанных в приложении № 3 к настоящему Порядку, связанных или необходимых для осуществления профессиональной деятельности по соответствующей должности служащего и соответствующих профилю (специализации) учреждения;

наличие на момент принятия решения о приеме на работу спортивного звания или спортивного разряда, указанных в приложении № 3 к настоящему Порядку, у тренера-преподавателя, закончившего профессиональную деятельность в качестве спортсмена, не получающего персональную выплату молодым специалистам в целях повышения уровня оплаты труда и при этом заключившего трудовой договор с учреждением с 15 июля 2013 года (не работавшего ранее в должности тренера или тренера-преподавателя в учреждениях) либо при этом работающему в должности тренера-преподавателя в учреждении по состоянию на 14 июля 2013 года;

наличие квалификации второго или первого класса у водителя грузовых и (или) легковых автомобилей, автобусов, за исключением водителя автобусов или специальных легковых автомобилей, занятых перевозкой обучающихся (детей, воспитанников).

Персональная выплата за опыт работы устанавливается в размерах, указанных в приложении № 3 к настоящему Порядку.

При заключении трудового договора персональная выплата за опыт работы устанавливается физическому лицу со дня принятия решения о приеме на работу. Наличие условий предоставления указанной персональной выплаты проверяется учреждением при приеме на работу с истребованием от принимаемого на работу лица документов, подтверждающих соответствие основания для установления указанной персональной выплаты.

Персональная выплата за опыт работы работнику учреждения в связи с присвоением почетного звания или ученой степени устанавливается (повышается) со дня присвоения соответствующего почетного звания или ученой степени служащего, на что должно указываться в решении об установлении указанной персональной выплаты. Решение об установлении (повышении) персональной выплаты за опыт работы работнику учреждения в связи с наличием почетного звания или ученой степени принимается в течение 5 рабочих дней со дня получения заявления работника учреждения о предоставлении (повышении) указанной персональной выплаты, к которому прикладывается документ о присвоении соответствующего почетного звания или ученой степени. При этом учреждением делается перерасчет заработной платы работника учреждения за период со дня возникновения права на предоставление (повышение) персональной выплаты за опыт работы в связи с наличием почетного звания или ученой степени до принятия решения о ее установлении (повышении).

Персональная выплата за опыт работы тренеру-преподавателю в связи с наличием на момент принятия решения о приеме на работу спортивного звания или спортивного разряда устанавливается на срок первых трех лет работы в должности тренера-преподавателя с момента принятия решения о приеме на работу в должности тренера-преподавателя вне зависимости от истечения срока, на который присвоен соответствующий спортивный разряд.

3. Персональная выплата за сложность производится работнику учреждения ежемесячно при условии выполнения (достижения) значений (индикаторов)

показателей критерия "Обеспечение высококачественной спортивной подготовки", выражающегося в участии или получении мест с 1 по 6 на официальных спортивных соревнованиях или в официальных физкультурных мероприятиях в составе спортивных сборных команд России или Красноярского края (далее - спортивный результат) лицами, проходящими на момент участия в таких спортивных соревнованиях, физкультурных мероприятиях или достижения соответствующего спортивного результата спортивную подготовку в учреждении, в соответствии с приложением № 4 к настоящему Порядку.

Персональная выплата за сложность устанавливается в размерах, указанных в приложении № 4 к настоящему Порядку.

Персональная выплата за сложность работнику учреждения устанавливается на один год с месяца, в котором лицо, проходившее на момент участия в указанных в абзаце первом настоящего пункта спортивных соревнованиях, физкультурных мероприятиях или достижения указанного в абзаце первом настоящего пункта спортивного результата спортивную подготовку в учреждении, приняло участие в Олимпийских, Сурдоолимпийских, Паралимпийских играх или в котором оно достигло спортивного результата, за исключением случая, указанного в абзаце четвертом настоящего пункта, вне зависимости от факта прекращения таким лицом прохождения спортивной подготовки в учреждении в указанный период. При этом учреждением делается перерасчет заработной платы работника учреждения за период со дня возникновения права на предоставление (изменение размера) персональной выплаты за сложность до принятия решения о ее установлении (изменении размера).

Тренеру, тренеру-преподавателю, подготовившему лицо, занявшее на Олимпийских, Паралимпийских, Сурдоолимпийских играх место с 1 по 6 в составе спортивной сборной команды России и проходившее на момент достижения указанного спортивного результата спортивную подготовку в учреждении, персональная выплата за сложность устанавливается сроком на четыре года с месяца, в котором достигнут указанный спортивный результат, вне зависимости от факта прекращения прохождения таким лицом спортивной подготовки в учреждении в указанный период. При этом учреждением делается перерасчет заработной платы работника учреждения за период со дня возникновения права на предоставление (изменение размера) персональной выплаты за сложность до принятия решения о ее установлении (изменении).

Если в период, на который установлена персональная выплата за сложность, спортивный результат будет улучшен или лицо, проходящее спортивную подготовку в учреждении, примет участие в Олимпийских, Сурдоолимпийских, Паралимпийских играх, размер указанной персональной выплаты изменяется, при этом исчисление срока ее действия осуществляется заново в соответствии с порядком, установленным настоящим пунктом.

4. Персональная выплата за напряженность и особый режим работы производится ежемесячно:

старшему инструктору-методисту, инструктору-методисту учреждения дополнительного образования детей в размере 15 процентов оклада (должностного оклада);

тренеру-преподавателю в зависимости от этапа спортивной подготовки, года обучения, группы вида спорта (спортивной дисциплины), по которому осуществляется спортивная подготовка, в размере и на условиях согласно приложению № 5 к настоящему Порядку.

Виды спорта (спортивные дисциплины) распределяются по следующим группам:

к первой группе относятся виды спорта (спортивные дисциплины), включенные в программу Олимпийских игр, кроме командных игровых видов спорта;

ко второй группе относятся командные игровые виды спорта (спортивные дисциплины), включенные в программу Олимпийских игр, а также виды спорта (спортивные дисциплины), не включенные в программу Олимпийских игр, но получившие признание Международного олимпийского комитета и включенные во Всероссийский реестр видов спорта;

к третьей группе относятся все иные виды спорта (спортивные дисциплины), включенные во Всероссийский реестр видов спорта.

Для тренеров-преподавателей детско-юношеских спортивно-адаптивных школ и филиалов, отделений, структурных подразделений по адаптивному спорту иных образовательных учреждений распределение видов спорта (спортивных дисциплин) по группам производится согласно распределению спортсменов на группы по степени функциональных возможностей для занятий определенным видом спорта, проводимого соответствующим учреждением, осуществляющим спортивную подготовку, до 15 сентября текущего года.

5. Персональная выплата молодым специалистам в целях повышения уровня оплаты труда в размере 50 процентов оклада (должностного оклада) на срок первых пяти лет с момента окончания учебного заведения производится ежемесячно специалисту, впервые окончившему одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования, работающему по полученной специальности в учреждении либо заключившему в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры по полученной специальности с учреждением и не работавшему по полученной специальности после окончания учебного заведения в бюджетном и казенном учреждении образования, здравоохранения, социального обслуживания населения, культуры, физической культуры, спорта, ветеринарии и по делам молодежи.

Наличие условий предоставления персональной выплаты молодым специалистам в целях повышения уровня оплаты труда проверяется учреждением при приеме на работу самостоятельно без истребования от работника учреждения дополнительных документов.

6. Персональная выплата в целях обеспечения региональной выплаты в соответствующем месяце производится работнику учреждения, месячная заработная плата которого при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений" для расчета региональной выплаты (далее - размер заработной платы, установленный для расчета региональной выплаты), в размере, определяемом как разница между размером заработной платы, установленным для расчета региональной выплаты, и величиной месячной заработной платы работника учреждения при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Работнику учреждения, месячная заработная плата которого по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного для расчета региональной выплаты, исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, персональная выплата в целях обеспечения региональной выплаты в соответствующем месяце производится в размере, определяемом как разница между размером заработной платы, установленным для расчета региональной выплаты, исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной месячной заработной платы работника учреждения за соответствующий период времени.

При расчете персональной выплаты в целях обеспечения региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата работника учреждения с учетом персональной выплаты в целях обеспечения заработной платы работника

учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) (в случае ее осуществления).

Персональная выплата в целях обеспечения региональной выплаты включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке к заработной плате за работу в иных местностях края с особыми климатическими условиями.

Наличие условий предоставления персональной выплаты в целях обеспечения региональной выплаты проверяется учреждением ежемесячно при начислении заработной платы самостоятельно без истребования от работника учреждения дополнительных документов.

7. Персональная выплаты за работу в сельской местности устанавливается в размере 25% к ставке заработной платы (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов.

8. Персональная выплата за квалификационную категорию устанавливается со дня принятия решения об установлении квалификационной категории в порядке, предусмотренном действующим законодательством и производится работнику учреждения ежемесячно в следующих размерах:

- при наличии высшей квалификационной категории - 10% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- при наличии первой квалификационной категории - 8,5% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- при наличии второй квалификационной категории - 7% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

## 6. СПЕЦИАЛЬНАЯ КРАЕВАЯ ВЫПЛАТА

1. В целях повышения уровня оплаты труда работникам учреждений по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата.

Максимальный размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда составляет 10 855 рублей.

По основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному работником времени.

2. На специальную краевую выплату начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями.

3. В месяце, в котором начисления производятся исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваются за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, размер специальной краевой выплаты работникам Учреждения в 2026 году увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле:

$$\text{СКВув} = \text{Отп} \times \text{Кув} - \text{Отп}, \quad (1)$$

где:

СКВув – размер увеличения специальной краевой выплаты, рассчитанный с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в иных местностях с особыми климатическими

условиями;

Отп – размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;

Кув – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае когда при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2026 года, Кув определяется по формуле:

$$\text{Кув} = (\text{Зпф1} + ((\text{СКВ}_{2026} - \text{СКВ}_{2025}) \times \text{Кмес} \times \text{Крк}) + \text{Зпф2}) / (\text{Зпф1} + \text{Зпф2}), \quad (2)$$

где:

Зпф1 – фактически начисленная заработная плата, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2026 года;

Зпф2 – фактически начисленная заработная плата, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2026 года;

СКВ<sub>2025</sub> – размер специальной краевой выплаты с 1 января 2025 года;

СКВ<sub>2026</sub> – размер специальной краевой выплаты с 1 января 2026 года;

Кмес – количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2026 года;

Крк – районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в иных местностях с особыми климатическими условиями.

Приложение № 1  
к Примерному положению о видах, условиях, размере и порядке установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников муниципальных учреждений Боготольского муниципального округа физкультурно-спортивной направленности

**Критерии оценки результативности и качества труда для определения размеров выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**

Категория работников	Наименование критерия оценки	Наименование и значение (индикатор) показателя критерия	Предельное количество баллов
1	2	4	5
Заведующий отделом	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	выполнение обязанностей, установленных трудовым договором	выполнение на 100% по результатам работы за месяц	5
	Выплата за качество выполняемых работ		
	выполнение плана работы отдела на уровне установленных показателей	выполнение на 100% по результатам работы за месяц	10
	за высокие результаты работы по вовлечению населения в подготовку к выполнению нормативов Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО)	выполнение на 100% по результатам работы за месяц	10
отсутствие нарушений или проступков со стороны работника	отсутствие нарушений или проступков	10	

Инструктор - методист, Инструктор по адаптивной физической культуре, инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Ответственное отношение к своим обязанностям	Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника со стороны контролирующих органов, руководителя, граждан 0 замечаний	100
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы, планы)	- полнота и соответствие нормативным документам 100%	100
		- своевременная подготовка локальных нормативных актов 100%	100
	Обеспечение методического уровня индивидуальной программы реабилитации инвалидов	- разработка и реализация специализированных программ (модулей) по работе с детьми с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), с особыми образовательными потребностями (ООП) 1 свыше 1	50 100
		- наличие материалов по распространению опыта: публикаций (статей), методических пособий 1 свыше 1	50 100
	Информирование в СМИ и сайте учреждения о новостях и спортивных достижениях	своевременное информирование	15
	ведение рабочей документации	отсутствие нарушений	5
	Выплата за качество выполняемых работ		
	Эффективность организации индивидуальной реабилитации инвалидов	- участие обучающихся в соревнованиях и мероприятиях различного уровня 50 % участвующих от общего числа обучающихся более 50 %	50 100
- прохождение спортивного отбора для спортивной подготовки за каждого обучающегося		100	
Участие в разработке и реализации воспитательных, рекреационно-	Разработка и реализация проектов и программ, мероприятий участие в конкурсе проектов программ, призовое место	50 100	

	досуговых, оздоровительных мероприятий, проектов, программ, связанных с индивидуальной реабилитацией инвалидов средствами АФК		
	Сохранность контингента	В течение учебного года 70 - 90 % свыше 90 %	50 100
	Повышение профессионального мастерства	- проведение мастер- классов для педагогов по трансляции методов, форм, технологий 1 свыше 1 - участие в профессиональных конкурсах Участие призовое место победа - выступление на педагогических, научно-практических мероприятиях (оформленное выступление в форме статьи, презентации) 1 свыше 1	50 100  25 50 100  50 100
	Высокий уровень мастерства при реализации программ индивидуальной реабилитации	- освоение информационных технологий и применение их в практике работы (использование компьютерных программ, интернет-технологий) 1 свыше 1 - освоение эффективных методик проведения занятий с учетом основного дефекта и психофизического состояния занимающихся (наличие индивидуальной программы, плана) 1 свыше 1 - применение здоровье сберегающих технологий 2 и более	50 100  50 100  100
	привлечение населения к занятиям и подготовке к выполнению	увеличение численности выполнивших ВФСК ГТО	20
		увеличение численности выполнивших ВФСК ГТО	20

	комплекса ВФСК ГТО		
	выполнение плана мероприятий комплекса ВФСК ГТО	выполнение плана	20
Спортсмен-инструктор	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Ответственное отношение к своим обязанностям	Выполнение в полном объеме индивидуального плана подготовки, тренировочных и соревновательных заданий 90 - 100% свыше 100%	50 100
	Ведение профессиональной документации(дневник, планы)	- полнота и соответствие требованиям 100%	100
		- участие в разработке индивидуального плана программы спортивной подготовки по соответствующему направлению факт участия	100
	Участие в воспитательных и пропагандистских мероприятиях	Факт участия в мероприятиях 2 свыше 2	50 100
	Достижение запланированного спортивного результата или его перевыполнение	Факт достижения или перевыполнение спортивного результата 100% свыше 100%	50 100
	Выплата за качество выполняемых работ		
	Ведение профессионально значимой деятельности	Участие в мероприятиях по пропаганде физической культуры и спорта 2 свыше 2	50 100
		Участие в конкурсах Участник Призер победитель Организация и проведение мероприятий, направленных на предотвращение допинга в спорте и борьбу с ним 1 свыше 1	25 50 100 50 100
	Повышение профессионального мастерства	Изучение и обобщение передового отечественного и зарубежного опыта подготовки спортсменов и внесение	

		предложений по его использованию 2 свыше 2 Оказание практической помощи молодым спортсменам количество обращений 3 свыше 3	50 100  50 100
	Отсутствие нарушений спортивного режима	Определяется по представлению тренера или зам. директора по УВ и СР 0 нарушений	100
	Своевременное прохождение медицинского осмотра	Отсутствие нарушений определяется по представлению медицинского учреждения 0 нарушений	100
Тренер-преподаватель	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Ответственное отношение к своим обязанностям	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций, а также замечаний к деятельности сотрудника 0 замечаний	100
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы, планы)	Полнота и соответствие требованиям 100%	100
	Участие в разработке программ по видам спорта	Степень участия, факт внедрения в практику 1 свыше 1	50 100
	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса и процесса спортивной подготовки	- разработка учебно-методического комплекса, 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-	50 100  50 100

	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	50 100  50 100
Ведение профессионально значимой деятельности	- 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 - Участие в общественных органах управления учреждения - Участие в культурно-значимых мероприятиях, повышающих имидж организации	50 100  50 100  100
Участие в кластерном (сетевом) подходе реализации программ	Наличие договоров с организациями по кластерному (сетевому) взаимодействию	100
Выплата за качество выполняемых работ		
Эффективность организации спортивной подготовки	- 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	50 100  100  50

	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	100   20 40 60 80 100  50 100
Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью, спортивной подготовкой, тренировочными мероприятиями	Разработка и реализация проектов и программ 1 свыше 1	50 100
Сохранность контингента обучающихся	В течение учебного года 80 - 90% свыше 90%	100 150
Повышение профессионального мастерства	- 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 1 свыше 1	50 100  25 50 100  50 100  50 100

	Высокий уровень педагогического мастерства при организации тренировочного процесса	- 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 здоровьесберегающих технологий отсутствие случаев травматизма Работа в летней оздоровительной компании	50 100  100 100 100
Медицинская сестра	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Участие в конференциях, семинарах, профессиональных обществ и ассоциаций	- участие в качестве докладчика; - участие в качестве слушателя	100 50
	Проведение санитарно-просветительной работы (лекции, беседы, выступления и публикации в СМИ)	- выступления и (или) публикации в СМИ (1 шт.);	100
		- лекция, беседа (1 шт.);	100
		- санбюллетень (1 шт.)	100
	Соблюдение правил охраны труда и противопожарной безопасности, санэпидрежима	- правила соблюдаются полностью, нет замечаний;	100
		- однократные (1 или 2) несущественные замечания	50
	Обеспечение текущего медицинского наблюдения за обучающимися во время тренировок	Выполнение плана работы 100%	100
Своевременно и в полном объеме выполнение назначений врача	Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний 0 замечаний	100	
Внесение предложений по усовершенствованию и расширению спектра оказываемых медицинских услуг	Количество проведенных профилактических мероприятий 3 свыше 3	50 100	

	для обучающихся		
	Выплата за качество выполняемых работ		
	Ответственность за оформление документации (журнал, путевой лист, направление, справка и др.)	Реализация мероприятий 100%	100
	Освоение эффективных методов научно-методического, медико-биологического сопровождения спортивной подготовки	- внедрение современных восстановительных методик 1 свыше 1 - внедрение современных методик функциональной диагностики 1 свыше 1	50 100 50 100
	Участие в проведении Участие в проведении	Внедрение современных методик (свыше 1)	100
	Инициатива и творческий подход к выполнению работы	- 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	50 100 50 100 50 100
	Качественное выполнение восстановительного массажа	Отсутствие зафиксированных жалоб со стороны получателей услуги 0 замечаний	100
Заведующий складом, заведующий хозяйством, заведующий обособленными структурным подразделениям	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	100% обеспечение учебных кабинетов, бытовых, хозяйственных, и других помещений оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности, стандартам безопасности труда	100
	Обработка и	Отсутствие зафиксированных	100

	предоставление дополнительной информации	замечаний 0 замечаний	
	Систематизация учета на складе инвентаря и оборудования (Наличие картотеки движения материальных ценностей)	Отсутствие зафиксированных замечаний 0 замечаний	100
	Организация работы по исполнению месячных планов по работе спортивных сооружений	Выполнение плана 100%	100
	Разработка мероприятий по рациональному использованию спортивных сооружений	Наличие разработанных мероприятий 1 свыше 1	50 100
	Ответственность за соблюдение правил внутреннего трудового распорядка работниками спортсооружений	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	100
	Обеспечение содержания в исправном состоянии систем электроснабжения, пожарно-охранной сигнализации, телефонной связи, оргтехники	Бесперебойная работа технических систем 100%	100
<b>Выплата за качество выполняемых работ</b>			
	Обеспечение сохранности имущества и его учет	Отсутствие зафиксированных замечаний по утрате и порче имущества 0 замечаний	100
	Ресурсосбережение при выполнении работ, осуществление рационального расходования материалов	- экономия материальных средств; - отсутствие превышения лимитов рационального расходования электроэнергии; - качественное и своевременное проведение инвентаризации имущества учреждения 100%;	100 100 100

		- отсутствие недостат и неустановленного оборудования	100
	Отсутствие претензий к качеству и срокам выполняемых работ	Отсутствие замечаний 0 замечаний	100
	Бережное отношение к вверенному имуществу	Отсутствие замечаний 0 замечаний	100
	Соблюдение морально-этических норм	Отсутствие жалоб 0 жалоб	100
	Своевременная подготовка инвентаря на списание	Отсутствие замечаний 0 замечаний	100
	Своевременное выполнение поручений и заданий руководителя	Выполнение в срок и в полном объеме 100%	100
	Выполнение планов работы школы в части готовности спортивного сооружения к учебно-тренировочному и соревновательному процессам	Выполнение плана на 100%	100
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	Отсутствие замечаний администрации учреждения, предписаний контролирующих или надзирающих органов, аварий 0 случаев	100
	Обеспечение надлежащего хранения и использования материальных ценностей	Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний 0 замечаний 1	100 50
	Систематизация учета инвентаря и оборудования	Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний 0 замечаний	100
	Выплата за качество выполняемых работ		
	Бережное отношение	Отсутствие замечаний	100

	к вверенному имуществу	0 замечаний	
	Соблюдение морально-этических норм	Отсутствие замечаний 0 замечаний	100
Секретарь	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Образцовое состояние документооборота	Отсутствие замечаний по документообеспечению 0 замечаний, жалоб	100
	Оперативность выполняемой работы	Оформление документов в установленный срок 100%	100
	Выплата за качество выполняемых работ		
	Взаимодействие по документообеспечению с другими ведомствами	Отсутствие зафиксированных замечаний от других ведомств 0 замечаний, жалоб	100
	Своевременное, в соответствии с резолюцией руководителя, доведение документации до исполнителей	Отсутствие зафиксированных замечаний от других ведомств 0 замечаний, жалоб	100
	Использование информационных технологий в ведении учета и создании базы данных сетевых показателей, архивном учете и делопроизводстве	Эффективное использование информационных технологий для создания баз данных 100%	100
	Соблюдение морально-этических норм	Отсутствие зафиксированных жалоб 0 замечаний, жалоб	100
Младший обслуживающий и технический вспомогательный персонал	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Обеспечение сохранности материальных ценностей	Оценивается по факту отсутствия случаев краж, порчи имущества	100
	Соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда	Оценивается по отсутствию зафиксированных нарушений 0 нарушений	100
	Соблюдение правил внутреннего распорядка	Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб	100

	0 замечаний, жалоб	
Ответственное отношение к своим обязанностям	Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб 0 замечаний, жалоб	100
Выплата за качество выполняемых работ		
Содержание в надлежащем состоянии рабочего места, оборудования	- оперативная подача заявок на устранение технических неполадок; - отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний 0 замечаний, жалоб	100
Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника	Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб 0 замечаний, жалоб	100
Оперативность выполнения профессиональной деятельности и разовых поручений руководителя	Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб 0 замечаний, жалоб	100

Приложение № 2  
к Примерному положению о видах, условиях, размере и порядке установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников муниципальных учреждений Боготольского муниципального округа физкультурно-спортивной направленности

**Критерии оценки результативности и качества труда для определения размеров выплаты по итогам работы за год**

№ п/п	Условия выплат по итогам работы	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	Количество занимающихся, принявших участие в спортивных соревнованиях включенных в календарный план официальных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий Красноярского края (более 10% от числа занимающихся)	20 %
2	Выполнение занимающихся контрольно-переводных нормативов образовательной программы по виду спорта (более 90% от общей численности занимающихся)	10 %
3	Обеспечение бесперебойной работы учреждения и создание благоприятных условий организации тренировочного процесса (отсутствие обоснованных замечаний)	15 %
4	Выполнение плана спортивно-массовых мероприятий учреждения (95-100%)	50 %
5	Организация и проведение летней оздоровительной кампании (не менее 60 детей и подростков)	10 %
6	Подготовка учреждения к началу занятий (подписание акта готовности учреждения без замечаний)	20 %
7	Проведение мероприятий, повышающих имидж учреждения в Красноярском крае (не менее 2)	50 %
8	Успешное и добросовестное исполнение руководителями учреждений, их заместителями своих должностных обязанностей	15 %
9	Подготовка и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения	10 %
10	Подготовка и своевременность сдачи отчетности	10 %

Приложение № 3  
к Примерному положению о видах, условиях, размере и порядке установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников муниципальных учреждений Боготольского муниципального округа физкультурно-спортивной направленности

**Размеры  
персональной выплаты за опыт работы <\*>**

<\*> Размер персональной выплаты за опыт определяется как сумма размеров, указанных в разделах таблицы. Размеры, указанные в рамках одного раздела таблицы, не суммируются.

№ п/п	Наименование ученой степени, почетного звания, спортивного звания, спортивного разряда, класс квалификации водителя	Размер выплаты, в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
<b>Раздел 1. Ученая степень</b>		
1.1	Доктор наук	20
1.2	Кандидат наук	7,5
<b>Раздел 2. Почетное звание</b>		
2.1	Почетное звание, начинающееся со слов "Заслуженный", "Народный"	20
2.2	Заслуженный работник физической культуры и спорта Красноярского края	10
<b>Раздел 3. Спортивное звание, спортивный разряд</b>		
3.1	Мастер спорта России международного класса	50
3.2	Мастер спорта России, гроссмейстер России	40
3.3	Кандидат в мастера спорта, первый спортивный разряд, второй спортивный разряд	20
<b>Раздел 4. Квалификация водителей</b>		
4.1	Первый класс	25
4.2	Второй класс	10

Приложение № 4  
к Примерному положению о видах, условиях, размере и порядке установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников муниципальных учреждений Боготольского муниципального округа физкультурно-спортивной направленности

**Показатели критерия оценки результативности и качества труда «Обеспечение высококачественной спортивной подготовки» для определения размера персональной выплаты за сложность и размер персональной выплаты за сложность**

№ п/п	Показатель		Предельный размер выплаты (за одно лицо, проходящее на момент выполнения (достижения) значения показателя спортивную подготовку в учреждении)	
	Наименование показателя (тип (ранг) и территориальный уровень спортивного соревнования, физкультурного мероприятия)	значение показателя (участие/спортивный результат (полученное место))	для старшего тренера, тренера, преподавателя (руб.)	для иного специалиста, служащего, рабочего (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы)
1	2	3	4	5
<b>В личных и командных спортивных дисциплинах:</b>				
1	Олимпийские, Паралимпийские, Сурдоолимпийские игры, Чемпионат мира	1	13118	15
2	Олимпийские игры, Паралимпийские, Сурдоолимпийские игры	2 - 6	9839	10
3	Чемпионат мира	2 - 3		
4	Чемпионат Европы, Кубок мира	1 - 3		
5	Кубок Европы	1		
6	Чемпионат мира, Чемпионат Европы, Кубок мира	4 - 6		
7	Кубок Европы	2 - 3	6559	8
8	Чемпионат России	1 - 3		
9	Кубок России	1		
10	Олимпийские, Паралимпийские,	участие	6559	8

	Сурдоолимпийские игры, Чемпионат мира, Европы, Кубок мира			
11	Кубок Европы	4 - 6		
12	Первенство мира, Первенство Европы	1 - 3		
13	Иные, кроме Олимпийских, Паралимпийских, Сурдоолимпийских игр, Чемпионата мира, Чемпионата Европы, Кубка мира, Кубка Европы официальные международные спортивные соревнования с участием спортивной сборной команды России (основной состав)	1		
14	Чемпионат России	4 - 6	5247	8
15	Первенство России (молодежь, юниоры)	1 - 3		
16	Первенство России (старшие юноши)	1		
17	Иные, кроме Олимпийских, Паралимпийских, Сурдоолимпийских игр, Чемпионата мира, Чемпионата Европы, Кубка мира, Кубка Европы официальные международные спортивные соревнования с участием спортивной сборной команды России (основной состав)	2 - 3		
18	Финал Спартакиады молодежи	1 - 3	4919	8
19	Финал Спартакиады учащихся, финал Всероссийских спортивных соревнований среди спортивных школ	1		
20	Первенство России (молодежь, юниоры), финал Спартакиады молодежи	4 - 6	3935	5
21	Первенство России (старшие юноши), финал Спартакиады учащихся, финал Всероссийских спортивных соревнований среди спортивных школ	2 - 3		
22	Первенство России (старшие юноши), финал Спартакиады учащихся, финал Всероссийских спортивных соревнований среди спортивных школ	4 - 6	3280	5
23	Иные, кроме Чемпионата России, Первенства России, Спартакиады молодежи, Спартакиады учащихся, Всероссийских спортивных соревнований среди спортивных школ с участием спортивной сборной команды Красноярского края	1 - 6	3280	3
24	Чемпионат Красноярского края, первенство Красноярского края	1 - 6	3280	3
В командных игровых видах спорта:				
25	Олимпийские, Паралимпийские, Сурдоолимпийские игры, Чемпионат мира	1	13118	15
26	Олимпийские, Паралимпийские, Сурдоолимпийские игры	2 - 6	9839	10
27	Чемпионат мира, Чемпионат Европы	2 - 3		

28	Иные, кроме Олимпийских, Паралимпийских, Сурдоолимпийских игр, Чемпионата мира, Чемпионата Европы, официальные международные спортивные соревнования с участием спортивной сборной команды России (основной состав)	1 - 3	7871	10
29	Чемпионат России	1 - 3	7215	9
30	Первенство России	1 - 2		
31	Финал Спартакиады молодежи, финал Спартакиады учащихся, финал Всероссийских спортивных соревнований среди спортивных школ	1		
32	Чемпионат России	4 - 6	4919	5
33	Первенство России	3 - 4		
34	Финал Спартакиады молодежи, финал Спартакиады учащихся, финал Всероссийских спортивных соревнований среди спортивных школ	2 - 3		
35	Чемпионат Красноярского края, первенство Красноярского края	1 - 2		
36	Иные, кроме Олимпийских, Паралимпийских, Сурдоолимпийских игр, Чемпионата мира, Чемпионата Европы, официальные международные спортивные соревнования с участием спортивной сборной команды России, официальные международные спортивные соревнования (основной состав)	участие	6559	8
37	Иные, кроме Олимпийских, Паралимпийских, Сурдоолимпийских игр, Чемпионата мира, Чемпионата Европы, официальные международные спортивные соревнования с участием спортивной сборной команды России, официальные международные спортивные соревнования (молодежный состав)	участие	4919	8
38	Иные, кроме Олимпийских, Паралимпийских, Сурдоолимпийских игр, Чемпионата мира, Чемпионата Европы, официальные международные спортивные соревнования с участием спортивной сборной команды России, официальные международные спортивные соревнования (юношеский состав)	участие	3280	5

Приложение № 5  
к Примерному положению о видах, условиях, размере и порядке установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников муниципальных учреждений Боготольского муниципального округа физкультурно-спортивной направленности

**Размеры и условия предоставления персональной выплаты за напряженность и особый режим работы тренера-преподавателям**

№ п/п	Этап спортивной подготовки	Год обучения	Предельный размер выплаты, в процентах от ставки заработной платы за одного обучающегося		
			группы видов спорта (спортивных дисциплин)		
			I	II	III
1	2	3	4	5	6
1	Спортивно-оздоровительный	весь период	2,2	2,2	2,2
2	Начальной подготовки	первый	3	3	3
		второй и последующие	6	5	4
3	Тренировочный (спортивной специализации)	первый и второй	9	8	7
		третий и последующие	15	13	11
4	Совершенствования спортивного мастерства	первый	24	21	18
		второй и последующие	39	34	29
5	Высшего спортивного мастерства	весь период	50	45	40