

учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (в случае его наличия в учреждении).

Кроме того, на формирование указанной части фонда оплаты труда направляются средства от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности в части оплаты труда.

**2. Порядок установления стимулирующих выплат**

2.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении, устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за выслугу лет;

выплаты молодым специалистам;

премиальные выплаты по итогам работы;

иные поощрительные и разовые выплаты.

Условием установления стимулирующих выплат является достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы.

Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с настоящим положением, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

Размеры стимулирующих выплат, порядок и условия их применения согласовываются с выборным органом первичной профсоюзной организации (в случае его наличия в учреждении).

Стимулирующие выплаты устанавливаются директором на определенный период времени (месяц, квартал, полугодие, год).

Стимулирующие выплаты могут устанавливаться как в процентом отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютных размерах.

Стимулирующие выплаты выплачиваются с учетом районного коэффициента. Начисление стимулирующих выплат осуществляется вместе с заработной платой.

Стимулирующие выплаты начисляются за фактически отработанное время (или пропорционально отработанному времени), в том числе при приеме на работу или увольнении в расчетном периоде.

При увольнении работника стимулирующие выплаты за истекший расчетный период и за отработанное время в текущем расчетном периоде выплачиваются работнику полностью в день увольнения.

2.2. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся:

выплата за участие в подготовке спортсмена высокого класса;

выплата к должностному окладу за наличие почетного знака «За заслуги в развитии физической культуры и спорта», нагрудного знака «Отличник физической культуры и спорта»;

специальная выплата тренерам-преподавателям.

2.3. Директору, заместителям директора, главному бухгалтеру, специалистам и служащим учреждения за обеспечение высококачественного тренировочного процесса, тренерам-преподавателям за участие в подготовке спортсмена высокого класса, вошедшего в состав сборной команды России и занявшего 1–6-е место на соревнованиях, устанавливается выплата за участие в подготовке спортсмена высокого класса.

Выплата устанавливается указанным работникам при наличии в составе занимающихся спортсменов высокого класса, зачисленных на этап совершенствования спортивного мастерства или высшего спортивного мастерства по виду спорта шахматы, показавших высокий спортивный результат в учреждении, при условии непосредственного участия этих работников в обеспечении тренировочного процесса (спортивных тренировок) при подготовке спортсмена к достижению высокого спортивного результата, включающего в себя:

методическое и организационное обеспечение тренировочных занятий и соревновательной деятельности;

медико-биологическое обеспечение;

обеспечение рационального питания;

транспортное обеспечение;

финансовое и материально-техническое обеспечение.

Решение об установлении выплаты принимается директором учреждения в соответствии с нормами действующего трудового законодательства по согласованию с департаментом молодежной политики и спорта Кемеровской области на основании занятого спортсменом места в соответствии с протоколом соревнований.

Размер выплаты определяется путем суммирования по учреждению размеров выплат за каждого занимающегося (спортсмена), показавшего высокий спортивный результат.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Уровень соревнований | Занятое место | Размер выплаты в процентах к должностному окладу руководителям, специалистам, служащим; тренерам -преподавателям |
| Группа видов спорта - II |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. Личные соревнования, включая эстафеты, группы, пары, экипажи и т.п.  1.1. Олимпийские, Паралимпийские, Сурдлимпийские игры.  1.2. Чемпионаты Европы, мира | 1-6  1-3 | 8 |
| 1.3. Чемпионат Европы, мира.  1.4. Кубок мира.  1.5. Кубок Европы, чемпионат России.  1.6. Кубок России (сумма этапов или финал) | 4-6  1-6  1-3    1-3 | 8 |
| 1.7. Олимпийские, Паралимпийские, Сурдлимпийские игры, чемпионаты Европы, мира, Кубок мира.  1.8. Чемпионат России. | Участие    4 | 4 |
| 1.9. Первенство России (юниоры, юниорки).  1.10. Первенство России (молодежь), финал Спартакиады молодежи.  1.11. Первенство Европы, мира.  1.12. Кубок Европы (сумма этапов или финал).  1.13. Официальные международные спортивные соревнования (мужчины, женщины) | 1    1-3    1-6  4-6    1-3 |
| 1.14. Первенство России (юниоры, юниорки), финал Спартакиады молодежи.  1.15. Первенство России (юноши, девушки), финал Спартакиады учащихся.  1.16. Всероссийская универсиада.  1.17. Официальные международные  спортивные соревнования (юниоры, юноши старшей возрастной группы, молодежь) | 2-3      1-3      1-3  1-3 | 2 |

Примечания:

1. Размер выплаты устанавливается по наивысшему статусу официальных спортивных соревнований на основании протоколов или выписки из протоколов спортивных соревнований и действует со дня, когда спортсмен показал результат, в течение двенадцати месяцев, а по международным спортивным соревнованиям - до проведения следующих международных спортивных соревнований данного статуса (за исключением случаев их проведения в том же календарном году, в котором показан спортивный результат).

2. Если в период действия выплаты спортсмен улучшил спортивный результат, размер выплаты соответственно увеличивается, устанавливается новое исчисление срока его действия.

3. Юношеские Олимпийские игры приравниваются к первенству мира в соответствующей возрастной группе. Европейский юношеский олимпийский фестиваль приравнивается к первенству Европы в соответствующей возрастной группе.

Европейские игры по видам спорта среди спортсменов без ограничения возраста приравниваются к чемпионату Европы; по видам спорта, проводимых среди спортсменов с верхним ограничением возраста, - к первенству Европы.

Всемирная универсиада приравнивается к официальным международным спортивным соревнованиям.

Соревнования по видам спорта, не включенным в обязательную программу Всемирной универсиады, а также чемпионаты мира среди студентов приравниваются к всероссийским официальным соревнованиям среди лиц с верхним ограничением возраста в старшей возрастной группе соответствующего вида спорта.

Чемпионат мира среди студентов приравнивается к официальным международным спортивным соревнованиям.

2.4. В случае передачи обучающегося (занимающегося) спортсмена высокого класса из учреждения в ЦСП, УОР, ЦОП учреждение вправе устанавливать тренеру-преподавателю, подготовившему указанного спортсмена, выплаты стимулирующего характера сроком до 2 лет по согласованию с департаментом молодежной политики и спорта Кемеровской области в пределах выделенных данному учреждению ассигнований.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Уровень соревнований | Занятое место | Размер выплаты в процентах к должностному окладу руководителям, специалистам, служащим; тренерам – преподавателям |
| Группа видов спорта - II |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. Личные соревнования, включая эстафеты, группы, пары, экипажи и т.п.  1.1. Олимпийские, Паралимпийские, Сурдлимпийские игры.  1.2. Чемпионаты Европы, мира | 1-6  1-3 | до 115 |
| 1.3. Чемпионат Европы, мира.  1.4. Кубок мира.  1.5. Кубок Европы, чемпионат России.  1.6. Кубок России (сумма этапов или финал) | 4-6  1-6  1-3    1-3 | до 75 |
| 1.7. Олимпийские, Паралимпийские, Сурдлимпийские игры, чемпионаты Европы, мира, Кубок мира.  1.8. Чемпионат России. | Участие    4 | до 60 |
| 1.9. Первенство России (юниоры, юниорки).  1.10. Первенство России (молодежь), финал Спартакиады молодежи.  1.11. Первенство Европы, мира.  1.12. Кубок Европы (сумма этапов или финал).  1.13. Официальные международные спортивные соревнования (мужчины, женщины) | 1    1-3    1-6  4-6    1-3 |
| 1.14. Первенство России (юниоры, юниорки), финал Спартакиады молодежи.  1.15. Первенство России (юноши, девушки), финал Спартакиады учащихся.  1.16. Всероссийская универсиада.  1.17. Официальные международные  спортивные соревнования (юниоры, юноши старшей возрастной группы, молодежь) | 2-3      1-3      1-3  1-3 | до 40 |

Примечания:

1. Юношеские Олимпийские игры приравниваются к первенству мира в соответствующей возрастной группе. Европейский юношеский олимпийский фестиваль приравнивается к первенству Европы в соответствующей возрастной группе.

2. Европейские игры по видам спорта среди спортсменов без ограничения возраста приравниваются к чемпионату Европы; по видам спорта, проводимых среди спортсменов с верхним ограничением возраста, - к первенству Европы.

3. Всемирная универсиада приравнивается к официальным международным спортивным соревнованиям.

4. Соревнования по видам спорта, не включенным в обязательную программу Всемирной универсиады, а также чемпионаты мира среди студентов приравниваются к всероссийским официальным соревнованиям среди лиц с верхним ограничением возраста в старшей возрастной группе соответствующего вида спорта.

5. Чемпионат мира среди студентов приравнивается к официальным международным спортивным соревнованиям.

2.5. Выплаты к должностному окладу в размере 20 процентов устанавливаются:

работникам учреждения за наличие почетного знака «За заслуги в развитии физической культуры и спорта», нагрудного знака «Отличник физической культуры и спорта»;

При наличии у работника двух оснований (наличие 2 и более почетных знаков/званий) выплата к должностному окладу производится по одному основанию со дня его присвоения.

2.6. Специальная выплата назначается тренеру-преподавателю по основному месту работы.

Размер выплаты составляет 1150 (одна тысяча сто пятьдесят) рублей в месяц с учетом районного коэффициента.

Выплата назначается приказом директора учреждения.

Выплата назначается при соблюдении следующих условий:

отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей);

отсутствие несчастных случаев и травм у занимающихся (обучающихся);

отсутствие фактов нарушения прав и законных интересов занимающихся (обучающихся).

В случае выявления нарушений по одному или нескольким указанным условиям выплаты работнику прекращаются на основании приказа директора учреждения. Приказ должен содержать мотивированное обоснование причин прекращения выплаты.

При выполнении тренером-преподавателем должностных обязанностей при нагрузке менее 100 процентов размер выплаты устанавливается пропорционально нагрузке.

При выполнении тренером-преподавателем должностных обязанностей при нагрузке более 100 процентов размер выплаты не увеличивается.

Работникам, находящимся в отпусках по беременности и родам, по уходу за ребенком, выплата не назначается.

Выплата осуществляется пропорционально фактически отработанному времени в календарном месяце одновременно с выплатой заработной платы.

2.7. Работникам учреждения дифференцированно в зависимости от общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячной выплаты в процентах к должностному окладу за выслугу лет (далее – выплата за выслугу лет), устанавливается выплата за выслугу лет в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Руководители и специалисты | |
| При стаже работы | Размер надбавки |
| от 1 до 5 лет | 10 |
| от 5 до 10 лет | 15 |
| от 10 до 15 лет | 20 |
| от 15 лет и выше | 30 |
| Другие служащие, рабочие | |
| При стаже работы | Размер надбавки |
| от 3 до 8 лет | 10 |
| от 8 до 13 лет | 15 |
| от 13 до 18 лет | 20 |
| от 18 до 23 лет | 25 |
| от 23 лет и выше | 30 |

В общий стаж работы, дающий право на получение выплаты за выслугу лет, включается:

а) время работы в органах государственной власти и управления; в учреждениях физической культуры, спорта и туризма, учреждениях дополнительного образования спортивной направленности (включая ДЮКФП, спортивные школы системы образования);

б) время работы на выборных должностях на постоянной основе в органах государственной власти;

в) время военной службы граждан, если в течение года после увольнения с этой службы они поступили на работу в учреждения физической культуры, спорта и туризма;

г) время обучения работников физической культуры, спорта и туризма, в учебных заведениях, осуществляющих переподготовку, повышение квалификации кадров, если они работали в этих учреждениях до поступления на учебу;

д) время работы в качестве освобожденных работников профсоюзных организаций в учреждениях физической культуры, спорта и туризма, специализированных молодежных учреждениях;

е) время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет – работникам, состоявшим в трудовых отношениях с учреждением.

Выплата за выслугу лет начисляется исходя из должностного оклада с учетом повышающих коэффициентов и выплачивается одновременно с заработной платой.

В случае если работник не полностью отработал месяц выплата за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени.

В случае если должностной оклад, умноженный на норматив оплаты труда, меньше установленного тренеру-преподавателю должностного оклада, выплата за выслугу исчисляется от должностного оклада, рассчитанного от установленного тренеру-преподавателю должностного оклада, умноженного на данный норматив оплаты труда.

В случае если должностной оклад, умноженный на норматив оплаты труда, больше установленного тренеру-преподавателю должностного оклада, выплата за выслугу лет начисляется на установленный тренеру-преподавателю должностной оклад.

При совмещении профессий и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника выплата за выслугу лет начисляется по основной работе.

Выплата за выслугу лет учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

Выплата за выслугу лет с районным коэффициентом выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой выплаты.

Если у работника право на назначение или изменение размера выплаты за выслугу лет наступило в период его пребывания в ежегодном оплачиваемом отпуске (далее – отпуск), а также в период его временной нетрудоспособности, новая выплата начисляется после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение размера выплаты за выслугу лет наступило в период исполнения государственных обязанностей, при переподготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в учебном учреждении, где за слушателем сохраняется средняя заработная плата, и в других аналогичных случаях, при которых за работником сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления этого права и производится соответствующий перерасчет среднего заработка.

Назначение выплаты за выслугу лет производится на основании приказа директора учреждения, принятого по представлению (решению) тарификационной комиссии.

При увольнении работника выплата за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени и ее выплата производится при окончательном расчете.

Стаж работы для выплаты за выслугу лет определяется и актируется тарификационной комиссией, утверждаемой приказом директора учреждения.

Документами для определения общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячных выплат за выслугу лет, являются трудовая книжка и иные документы, предусмотренные действующим законодательством.

2.8. Работникам учреждения может быть установлена выплата за качество выполненных работ.

Выплата устанавливается:

- тренерам-преподавателям до 100 % от оклада (должностного оклада) ставки заработной платы;

- спортсменам до 100 % от оклада (должностного оклада) ставки заработной платы;

- заместителям директора, инструкторам- методистам до 80 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

- главному бухгалтеру до 70 % от оклада (должностного оклада);

- специалистам и служащим до 60 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

- учебно-вспомогательному персоналу до 40 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

- работникам рабочих профессий до 25 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Выплата устанавливается на соответствующий квартал по результатам оценки итогов работы работника за предшествующий данному кварталу отчетный квартал с учетом выполнения целевых показателей качества выполненных работ, установленных для каждой категории работников согласно приложению №1 к настоящему положению, в переделах стимулирующего фонда, имеющегося в учреждении на момент установления выплаты.

Размер выплаты определяется на основе расчета суммы процентов за отчетный период. По каждому показателю определяется средний процент, а по всем показателям – средний итоговый процент. При нагрузке менее одной ставки итоговый процент устанавливается пропорционально нагрузке.

По сумме набранных процентов для каждого работника исчисляется выплата в рублях от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

При установлении конкретному работнику размера процента по показателям качества и эффективности выполненных работ учитывается совокупный вклад данного работника в развитие и совершенствовании деятельности учреждения, уровень, объем и качество выполнения выбранных критериев.

Тренерам – преподавателям, работающим в составе тренерских бригад, процент по критериям качества работ устанавливается пропорционально от итогового процента полученного тренерской бригадой.

В целях проведения объективной оценки качества и эффективности выполненных работ работниками приказом директора учреждения создается мониторинговая группа, в которую по должности входят директор, заместители директора и главный бухгалтер.

Оценку качества и эффективности выполненных работ заместителей директора, главного бухгалтера осуществляет директор.

По итогам работы мониторинговой группы заполняются оценочные листы работников согласно приложению №2.

До 20 числа месяца следующего после оценочного периода работодатель готовит представление и выносит предложение совету трудового коллектива об установлении работникам выплаты.

2.9. Выплата молодым специалистам устанавливается и выплачивается по основному месту работы.

Статус молодого специалиста в учреждении, определяется как совокупность прав и обязанностей, возникающих у выпускника образовательной организации со дня заключения трудового договора с работодателем.

Под молодым специалистом понимается работник в возрасте до 35 лет, получивший среднее профессиональное или высшее профессиональное образование при первичном трудоустройстве по специальности в учреждение в течение года после окончания образовательной организации. Статус однократно действителен в течение 3 лет с момента заключения с работником трудового договора.

В случае перевода молодого специалиста в учреждение из другого государственного учреждения физической культуры и спорта, подведомственного департаменту молодежной политики и спорта Кемеровской области статус за молодым специалистом сохраняется, и срок его действия не прерывается.

Статус молодого специалиста однократно продлевается (на период действия причины продления, но не более чем на 3 года, и до возраста, не превышающего полных 35 лет) в случае:

призыва на военную службу;

направления на стажировку или обучение с отрывом от производства по основному месту работы;

направления в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более 3 лет;

длительного, более 3 месяцев, нахождения на больничном листе, в том числе по причине беременности и родов;

предоставления отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Статус молодого специалиста до истечения срока его действия утрачивается в случае:

расторжения трудового договора по инициативе молодого специалиста;

расторжения трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством Российской Федерации, в частности [пунктами 5](consultantplus://offline/ref=B1B1840EA62A6539E9E28016367E29668495BC8C2E8B36765CDB80F6EE595C2546B0C95E1BBF4EA4x3SBK) - [8](consultantplus://offline/ref=B1B1840EA62A6539E9E28016367E29668495BC8C2E8B36765CDB80F6EE595C2546B0C95E1BBF4DADx3SDK), [11](consultantplus://offline/ref=B1B1840EA62A6539E9E28016367E29668495BC8C2E8B36765CDB80F6EE595C2546B0C95A1BxBSBK), [14 части первой статьи 81](consultantplus://offline/ref=B1B1840EA62A6539E9E28016367E29668495BC8C2E8B36765CDB80F6EE595C2546B0C95E1BBF4DADx3S7K) Трудового кодекса Российской Федерации.

Для лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию организации профессионального образования и образовательные организации высшего образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательной организации, в соответствии со [статьей 70](consultantplus://offline/ref=B1B1840EA62A6539E9E28016367E29668495BC8C2E8B36765CDB80F6EE595C2546B0C95B19xBSCK) Трудового кодекса Российской Федерации испытание при приеме на работу не устанавливается.

Выплата молодым специалистам устанавливается в размере:

850 рублей – при стаже работы до одного года;

640 рублей – при стаже работы от одного года до двух лет;

420 рублей – при стаже работы от двух до трех лет;

1060 рублей – при стаже работы до трех лет и при наличии диплома с отличием.

Выплата молодым специалистам осуществляется ежемесячно.

При стаже работы свыше трех лет выплата молодым специалистам не производится.

2.10. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении устанавливаются премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год, а также иные поощрительные и разовые выплаты.

При определении размеров выплат стимулирующего характера учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;

инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

Премии за выполнение особо важных и срочных работ выплачиваются работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

2.10.1. Премиальные выплаты работникам по итогам работы устанавливаются с учетом личного вклада каждого работника в обеспечении решения поставленных уставных и функциональных задача учреждения:

2.10.2. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются:

в связи государственными или профессиональными праздниками;

за многолетнюю и добросовестную работу;

за выполнение служебных заданий особой важности и сложности;

в связи с юбилейными датами работника (45,50,55,60 и 65 лет);

за подготовку победителей и призеров чемпионатов, первенств Кемеровской области и выше.

2.10.3. Премиальные выплаты по итогам работы, иные поощрительные и разовые выплаты производятся в переделах средств, образовавшихся на период установления выплат.

2.10.4. Установление премиальных выплат по итогам работы, иных поощрительных и разовых выплат осуществляется индивидуально фиксированной суммой или в процентах к оклада (должностному оклада), к ставке заработной плате, начисленной за текущий период с учетом вклада конкретного работника по представлению совета трудового коллектива.

Невыполнение всех показателей для установления премиальной выплаты не влечет снижения размера премиальной выплаты.

Размер иных поощрительных и разовых выплат устанавливается для каждого работника индивидуально в зависимости от трудового вклада фиксированной сумме (в рублях).

Совокупный размер установления стимулирующих выплат для работников максимальными размерами не ограничивается.

2.10.5. При установлении размера премиальной выплаты работнику основанием для установления размера премиальной выплаты ниже размера, установленного другим работникам учреждения, либо отказа в установлении премиальной выплаты, являются:

несоблюдение установленных сроков для выполнения поручения руководителями учреждения или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, некачественное их выполнение при отсутствии уважительных причин;

недостаточный уровень исполнительской дисциплины;

низкое качество работ;

несоблюдение норм законодательства Российской Федерации, нормативных правовых актов Кемеровской области, в части, касающейся деятельности учреждения, а также локальных нормативных актов учреждения, несоблюдение приказов и поручений директора учреждения;

отработавшие неполный период, за который осуществляется премирование (выход из отпуска (ежегодного оплачиваемого, без сохранения заработной платы), период временной нетрудоспособности).

Премиальные выплаты не устанавливаются работникам:

имеющим дисциплинарное взыскание;

уволенным по собственному желанию (в периоде, за который установлена премиальная выплата);

поступившим на работу на период испытательного срока.

2.10.6. Установление премиальной выплаты, иных поощрительных и разовых выплат производится на основании приказа департамента молодежной политики и спорта Кемеровской области по ходатайству учреждения.

Установление премиальных выплат, иных поощрительных и разовых выплат работникам учреждения производится на основании приказа директора учреждения по представлению совета трудового коллектива.

Приказ об установлении премиальных выплат, иных поощрительных и разовых выплат работникам учреждения может оформляться одновременно с приказом об установлении премиальных выплат, иных поощрительных и разовых выплат всем или конкретного работника.

Выплата премиальных выплат, иных поощрительных и разовых выплат может производится, как в день выдачи заработной платы за истекший месяц, так и приурочиваться к определенной дате.

2.11. Из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам может быть оказана разовая материальная помощь при особых обстоятельствах: смерть близких родственников, болезнь, пожар и другое.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор учреждения на основании письменного заявления работника.

**3. Порядок установления компенсационных выплат**

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их выполнением;

иные выплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе доплата до минимального размера оплаты труда (МРОТ) и др.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах в пределах средств фонда оплаты труда.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, положениями об оплате труда работников учреждения и конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.2. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее, в прежних размерах. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда) или заключением государственной экспертизы условий труда, выплаты работникам не производятся.

 3.3. Районный коэффициент к заработной плате работников учреждения устанавливается в размере 30 процентов от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех установленных выплат.

3.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, сверхурочная работа, работа в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни и выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), в соответствии со [статьями 149](consultantplus://offline/ref=FE6355DC420BE45927D0891F79A94DA805A3A8B7B8F5A739B2535D18D54D83415F32EAA1E2BEO6K), [150](consultantplus://offline/ref=FE6355DC420BE45927D0891F79A94DA805A3A8B7B8F5A739B2535D18D54D83415F32EAA7E2E18AC9BAOAK), [151](consultantplus://offline/ref=FE6355DC420BE45927D0891F79A94DA805A3A8B7B8F5A739B2535D18D54D83415F32EAA1E2BEO8K), [152](consultantplus://offline/ref=FE6355DC420BE45927D0891F79A94DA805A3A8B7B8F5A739B2535D18D54D83415F32EAA1E3BEO3K), [153](consultantplus://offline/ref=FE6355DC420BE45927D0891F79A94DA805A3A8B7B8F5A739B2535D18D54D83415F32EAA1E3BEO4K), [154](consultantplus://offline/ref=FE6355DC420BE45927D0891F79A94DA805A3A8B7B8F5A739B2535D18D54D83415F32EAA7E2E083C0BAO3K) Трудового кодекса Российской Федерации производятся в следующих размерах:

за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания работнику устанавливается доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон в трудовом договоре с учетом содержания и (или) объема выполняемой дополнительной работы, расширением зоны обслуживания;

оплата за сверхурочную работу производится в полуторном размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за первые два часа работы, а за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

оплата труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) и вечернее время (с 18 до 22 часов) определяется в соответствии с Кузбасским соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, Коллегией Администрации Кемеровской области и работодателями Кемеровской области. Размер доплаты за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели;

оплата труда в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Конкретные размеры оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в случае увеличения установленного работнику объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.5. Компенсационные выплаты начисляются:

по основной должности при работе сотрудника на двух рабочих местах, аттестованных с компенсационными выплатами, если это является совмещением, то есть без увеличения рабочего времени;

по двум должностям при работе сотрудника на двух рабочих местах, аттестованных с компенсационными выплатами, если это является совместительством, то есть с увеличением рабочего времени;

при увеличении нагрузки до 1,5 ставок по одной должности компенсационные выплаты выплачиваются в полном объеме, то есть на 1,5 ставки;

при замещении должностей, совмещение должностей, привлечении к выполнению дополнительного объема работ, если по должности предусмотрены компенсационные выплаты, то они прописываются в приказе об оплате за выполненные работы.

Приложение № 1

К Положению о распределении стимулирующей

части фонда оплаты труда работников

государственного образовательного учреждения

«Специализированная детско-юношеская спортивная

школа олимпийского резерва по шахматам»

Показатели

эффективности деятельности работников учреждения для установления выплаты за качество выполняемых работ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| критерии | показатели | процент |
| 1 | 2 | 3 |
| Тренер-преподаватель – максимальное количество процентов 100 | | |
| ***1. Обеспечение качественного тренировочного процесса (спортивной подготовки)*** |  | *Всего до 90 процентов, в том числе* |
|  | *1.1. Стабильная и позитивная динамика уровня обученности (подготовленности)* | *до 80 процентов, в том числе* |
| * + 1. Выполнение занимающимися в течение учебного (тренировочного) года норм (требований) и условий ЕВСК для присвоения (подтверждения) спортивных разрядов:   - I спортивного разряда – 2% за одного занимающегося,  - КМС – 5% за одного занимающегося,  - МС – 8% за одного занимающегося.  Общая сумма не более 20%.  *Размер выплаты за присвоение спортивного разряда устанавливается до конца текущего календарного года с момента присвоения спортивного разряда*, *за подтверждение – на квартал, следующий за отчетным,* *текущего календарного года.*  *Для членов тренерских бригад проценты делятся равными долями.* | до 20 |
| * + 1. Обеспечение участия занимающихся в официальных соревнованиях в:   - официальных областных соревнованиях и выше – 0,4 % за одного занимающегося,  - в чемпионатах, первенствах Кемеровской области в качестве основных участников – 1% за одного занимающегося,  - чемпионатах, первенствах Сибирского федерального округа и выше в качестве основных участников– 3% за одного занимающегося  Общая сумма не более 20%.  *Для членов тренерских бригад проценты делятся равными долями.* | до 20 |
| * + 1. Подготовка победителей и призеров официальных соревнований.   *По шахматам за:*  - I место в областных первенствах – 6% за одного занимающегося, за II, III места – 3% за одного занимающегося,  - I место в областных чемпионатах – 10% за одного занимающегося, за II, III места – 5% за одного занимающегося,  - I место в первенствах СФО и выше– 10% за одного занимающегося, за II, III места – 5% за одного занимающегося,  - I место в чемпионатах СФО и выше – 15% за одного занимающегося, за II, III места – 8% за одного занимающегося.  *По быстрым шахматам за:*  - I место в областных первенствах – 3% за одного занимающегося, за II, III места – 2% за одного занимающегося,  - I место в областных чемпионатах – 5% за одного занимающегося, за II, III места – 3% за одного занимающегося,  - I место в первенствах СФО и выше– 5% за одного занимающегося, за II, III места – 3% за одного занимающегося,  - I место в чемпионатах СФО и выше – 8% за одного занимающегося, за II, III места – 4% за одного занимающегося.  *По блицу за:*  - I место в областных первенствах – 1,5% за одного занимающегося, за II, III места – 1% за одного занимающегося,  - I место в областных чемпионатах – 2,5% за одного занимающегося, за II, III места – 1,3% за одного занимающегося,  - I место в первенствах СФО и выше– 2,5% за одного занимающегося, за II, III места – 1,5% за одного занимающегося,  - I место в чемпионатах СФО и выше – 4 % за одного занимающегося, за II, III места – 2 % за одного занимающегося.  Общая сумма не более 40%.  *Для членов тренерских бригад проценты делятся равными долями* | до 40 |
| * 1. *Сохранение здоровья занимающихся* | *до 10 процентов, в том числе* |
| * + 1. Прохождение занимающимися обязательного ежегодного медицинского обследования:   - до 50 % от количество занимающихся, закрепленных за тренером преподавателем – 0%,  - более 50 % от количество занимающихся, закрепленных за тренером преподавателем – 5%,  - более 70 % от количество занимающихся, закрепленных за тренером преподавателем – 7%,  - более 80 % от количество занимающихся, закрепленных за тренером преподавателем – 8%,  - более 90 % от количество занимающихся, закрепленных за тренером преподавателем – 9%,  - 100 % от количество занимающихся, закрепленных за тренером преподавателем – 10% | До 10 |
| ***2. Исполнительская дисциплина*** |  | *Всего до 10 процентов, в том числе* |
|  | 2.1. Соблюдение норм законодательства Российской Федерации, нормативных правовых актов Кемеровской области в части, касающейся деятельности учреждения.  Отсутствие замечаний – 2%.  Наличие 1 (одного) и более замечаний – 0%.  Соблюдение локальных нормативных актов учреждения.  Отсутствие замечаний – 3%.  Наличие 1 (одного) и более замечаний – 0%.  Соблюдение приказов и поручений директора учреждения.  Отсутствие фактов неисполнения, а также ненадлежащего и несвоевременного исполнения приказов и поручений директора учреждения – 5%.  Наличие 1 (одного) и более фактов неисполнения, а также ненадлежащего и несвоевременного исполнения приказов и поручений директора учреждения – 0% | до 10 |
| **Заместитель директора по учебной работе – максимальное количество процентов 80** | | |
| ***1. Обеспечение качественного тренировочного процесса (спортивной подготовки)*** |  | *Всего до 60 процентов, в том числе* |
|  | * 1. Своевременное и качественное планирование деятельности учреждения (разработка и утверждении в установленные сроки планов работы учреждения) | до 5 |
| * 1. Своевременная и качественная реализация текущих и перспективных планов работы учреждения, предоставление отчетов о выполнении текущих и перспективных планов деятельности учреждения.   При выполнении мероприятий (кроме физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий, контрольных мероприятий, проводимых учреждением):  - до 70 % – 0%,  - более 70 % – 5%,  - более 80 % – 7%,  - более 90 % – 8%,  - 100 % – 10% | до 10 |
|  | * 1. Своевременное и качественное планирование внутреннего инспекционного контроля, внутреннего контроля за реализацией программы спортивной подготовки (разработка и утверждение в установленные сроки планов работы) | до 5 |
| * 1. Своевременная и качественная реализация планов внутреннего инспекционного контроля, внутреннего контроля за реализацией программы спортивной подготовки, предоставление отчетов о выполнении планов контрольной деятельности по всем видам контроля (за исключением внутреннего бухгалтерского контроля).   При выполнении мероприятий:  - до 80 % – 0%,  - более 80 % – 5%,  - более 90 % – 8%,  - 100 % – 10% | до 10 |
| * 1. Обеспечение качества прохождения обучающимися промежуточной аттестации по итогам учебного года по образовательной программе:   - до 50 % – 0%,  - более 50 % – 5%,  - более 60 % – 7%,  - более 70 % – 10% | до 10 |
| * 1. Обеспечение качества прохождения спортсменами контрольно-переводных испытаний по итогам тренировочного года по программе спортивной подготовки программе:   - до 50 % – 0%,  - более 50 % – 5%,  - более 60 % – 7%,  - более 70 % – 10% | до 10 |
| 1.7. Обеспечение выполнения контрольных показателей по набору занимающихся (по итогам приема) на образовательную программу и программу спортивной подготовки:  - до 80 % – 0%,  - более 80 % – 5%,  - более 90 % – 7%,  - 100 % и выше – 10% | до 10 |
| ***2. Обеспечение методической деятельности*** |  | *Всего до 10 процентов, в том числе* |
|  | 2.1. Своевременное и качественное планирование прохождения работниками профессиональной подготовки и повышения квалификации, прохождения аттестации педагогическими и иными работниками (разработка и утверждение в установленные сроки планов) | до 1 |
| 2.2. Своевременное и качественное прохождение работниками профессиональной подготовки и повышения квалификации:  - до 90 % – 0%,  - более 90 % – 2%,  - 100 % - 3% | до 3 |
| 2.3. Своевременное и качественное прохождение аттестации педагогическими и иными работниками:  - до 90 % – 0%,  - более 90 % – 2%,  - 100 % - 3% | до 3 |
| 2.4. Своевременное и качественное проведение процедуры самообследования учреждения, подготовка Публичного доклада учреждения.  Соблюдение сроков проведения процедуры самообследования, подготовки Публичного доклада, подготовки отчетов 5-ФК, 1-ДО – 2%.  Несоблюдение сроков проведения процедуры самообследования, подготовки Публичного доклада, подготовки отчетов 5-ФК, 1-ДО – 0% | до 3 |
| ***3. Исполнительская дисциплина*** |  | *Всего до 10 процентов, в том числе* |
|  | 3.1. Соблюдение норм законодательства Российской Федерации, нормативных правовых актов Кемеровской области в части, касающейся деятельности учреждения.  Отсутствие замечаний – 2%.  Наличие 1 (одного) и более замечаний – 0%.  Соблюдение локальных нормативных актов учреждения.  Отсутствие замечаний – 3%.  Наличие 1 (одного) и более замечаний – 0%.  Соблюдение приказов и поручений директора учреждения.  Отсутствие фактов неисполнения, а также ненадлежащего и несвоевременного исполнения приказов и поручений директора учреждения – 5%.  Наличие 1 (одного) и более фактов неисполнения, а также ненадлежащего и несвоевременного исполнения приказов и поручений директора учреждения – 0% | до 10 |
| **Заместитель директора по спортивной работе –**  **максимальное количество процентов 80** | | |
| ***1. Обеспечение качественного тренировочного процесса (спортивной подготовки)*** |  | *Всего до 70 процентов, в том числе* |
|  | 1.1. Своевременное и качественное планирование спортивной деятельности учреждения | до 5 |
| 1.2. Своевременная и качественная реализация планов спортивной деятельности учреждения, предоставление отчетов о выполнении планов спортивной деятельности учреждения.  При выполнении запланированных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий, проводимых учреждением:  - до 80 % – 0%,  - более 90 % – 5%,  - 100 %– 10% | до 10 |
| 1.3. Своевременность и качественность оформления документов для присвоения (подтверждения) занимающимся спортивных разрядов | до 5 |
| 1.4. Обеспечение участия занимающихся в официальных спортивных мероприятиях при охвате:  - до 30 % занимающихся – 0%,  - более 30 % занимающихся – 5%,  - более 50 % занимающихся – 10%,  - более 70 % занимающихся – 15%,  - более 90 % занимающихся – 20% | до 20 |
| 1.5. Обеспечение качества прохождения спортсменами контрольно-переводных испытаний по итогам тренировочного года по программе спортивной подготовки программе:  - до 50 % – 0%,  - более 50 % – 5%,  - более 60 % – 7%,  - более 70 % – 10% | до 10 |
| 1.6. Обеспечение качества прохождения обучающимися промежуточной аттестации по итогам учебного года по образовательной программе:  - до 50 % – 0 %,  - более 50 % – 5%,  - более 60 % – 7%,  - более 70 % – 10% | до 10 |
| 1.7. Обеспечение выполнения контрольных показателей по набору занимающихся (по итогам приема) на образовательную программу и программу спортивной подготовки:  - до 80 % – 0%,  - более 80 % – 5%,  - более 90 % – 7%,  - 100 % и выше – 10% | до 10 |
| ***2. Исполнительская дисциплина*** |  | *Всего до 10 процентов, в том числе* |
|  | 2.1. Соблюдение норм законодательства Российской Федерации, нормативных правовых актов Кемеровской области в части, касающейся деятельности учреждения.  Отсутствие замечаний – 2%.  Наличие 1 (одного) и более замечаний – 0%.  Соблюдение локальных нормативных актов учреждения.  Отсутствие замечаний – 3%.  Наличие 1 (одного) и более замечаний – 0%.  Соблюдение приказов и поручений директора учреждения.  Отсутствие фактов неисполнения, а также ненадлежащего и несвоевременного исполнения приказов и поручений директора учреждения – 5%.  Наличие 1 (одного) и более фактов неисполнения, а также ненадлежащего и несвоевременного исполнения приказов и поручений директора учреждения – 0% | до 10 |
| **Инструктор - методист – максимальное количество процентов 80** | | |
| ***1. Обеспечение качественного тренировочного процесса (спортивной подготовки)*** |  | *Всего до 70 процентов, в том числе* |
|  | 1.1.Участие в своевременной и качественной актуализации автоматизированной системы учета контингента обучающихся по образовательной программе в автоматизированной системе «Электронная школа 2.0» | до 5 |
| 1.2. Обеспечение качества прохождения спортсменами контрольно-переводных испытаний по итогам тренировочного года по программе спортивной подготовки:  - до 50 % – 0%,  - более 50 % – 6%,  - более 60 % – 7%,  - более 70 % – 8% | до 8 |
| 1.3. Обеспечение качества прохождения обучающимися промежуточной аттестации по итогам учебного года по образовательной программе:  - до 50 % – 0%,  - более 50 % – 6%,  - более 60 % – 7%,  - более 70 % – 8 | до 8 |
| 1.4. Обеспечение выполнения контрольных показателей по набору занимающихся (по итогам приема) на образовательную программу и программу спортивной подготовки:  - до 80 % – 0%,  - более 80 % – 5%,  - более 90 % – 7%,  - 100 % и выше – 11% | до 11 |
| 1.5. Обеспечение участия занимающихся в официальных спортивных мероприятиях при охвате:  - до 30 % занимающихся – 0%,  - более 30 % занимающихся – 3%,  - более 50 % занимающихся – 5%,  - более 70 % занимающихся – 7%,  - более 90 % занимающихся – 8% | до 8 |
| 1.6. Своевременная и качественная реализация текущих и перспективных планов работы учреждения, подготовка отчетов о выполнении текущих и перспективных планов деятельности учреждения с учетом физкультурных мероприятий, спортивных мероприятий и контрольных мероприятий:  - до 70 % – 0%,  - более 70 % – 4%,  - более 80 % – 5%,  - более 90 % – 6%,  - 100 % и выше – 7% | до 7 |
|  | 1.7. Своевременное и качественное ведение мониторинга участия занимающихся в официальных спортивных соревнованиях (выполнение мероприятий по соглашению между Министерством образования и науки Российской Федерации и Коллегией Администрации Кемеровской области № 182-р «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») Изменения в отраслях социальной сферы Кемеровской области, направленные на повышение эффективности образования»), присвоения занимающимся спортивных разрядов | до 3 |
| 1.8. Участие в своевременной и качественной реализации планов деятельности учреждения по обеспечению комплексной безопасности.  При выполнении мероприятий:  - до 70 % – 0%,  - более 80 % – 5%,  - более 90 % – 6%,  - более100 % и выше – 7% | до 7 |
| 1.9. Своевременная и качественная реализация планов внутреннего инспекционного контроля, внутреннего контроля за реализацией программы спортивной подготовки, предоставление отчетов о выполнении планов контрольной деятельности по всем видам контроля (за исключением внутреннего бухгалтерского контроля).  При выполнении запланированных мероприятий:  - до 80 % – 0%,  - более 80 % – 3%,  - более 90 % – 6%,  - 100 % и выше – 8% | до 8 |
| 1.10. Участие в своевременном и качественном проведении социологического исследования в учреждении, направленного на определение уровня удовлетворенности населения качеством образовательных услуг, предоставляемых населением:  при охвате социологическим исследованием родителей (законных представителей) занимающихся:  - до 20 % - 0%,  - 20 % и выше – 5% | до 5 |
| ***2. Исполнительская дисциплина*** |  | *Всего до 10 процентов, в том числе* |
|  | 2.1. Соблюдение норм законодательства Российской Федерации, нормативных правовых актов Кемеровской области в части, касающейся деятельности учреждения.  Отсутствие замечаний – 2%.  Наличие 1 (одного) и более замечаний – 0%.  Соблюдение локальных нормативных актов учреждения.  Отсутствие замечаний – 3%.  Наличие 1 (одного) и более замечаний – 0%.  Соблюдение приказов и поручений директора учреждения.  Отсутствие фактов неисполнения, а также ненадлежащего и несвоевременного исполнения приказов и поручений директора учреждения – 5%.  Наличие 1 (одного) и более фактов неисполнения, а также ненадлежащего и несвоевременного исполнения приказов и поручений директора учреждения – 0% | до 10 |
| **Главный бухгалтер – максимальное количество процентов 70** | | |
| ***1. Качество выполняемой работы*** |  | *Всего до 60 процентов, в том числе* |
|  | 1.1. Своевременное и качественное предоставление бухгалтерской отчетности о деятельности учреждения.  Отсутствие нарушение сроков сдачи отчетов – 15%.  Наличие 1 (одного) и более нарушений– 0% | 15 |
| 1.2. Использование субсидии в соответствии с требованиями к качеству и (или) объему (содержанию), порядку оказания государственных услуг (выполнения работ), определенными в государственном задании.  Отсутствие нарушений, не нанесших ущерб деятельности учреждения – 5%.  Наличие 1 (одного) и более нарушений, не нанесших ущерб деятельности учреждения – 0% | 5 |
|  | 1.3. Достижение определенных объемов кредиторской задолженности учреждения.  Отсутствие фактов просроченной кредиторской задолженности учреждения – 5%.  Наличие 1 (одного) и более фактов просроченной кредиторской задолженности учреждения – 0% | 5 |
| 1.4. Достижение определенных объемов дебиторской задолженности учреждения.  Отсутствие фактов просроченной дебиторской задолженности учреждения – 5%.  Наличие 1 (одного) и более фактов просроченной дебиторской задолженности учреждения – 0% | 5 |
| 1.5 Достижение установленных учреждению ежегодных значений показателей:  - средняя заработная плата педагогических работников учреждения в рамках реализации Указа Президента Российской Федерации № 761 от 01.06.2012 - 5% (при выполнении показателя за отчетный период), при не выполнении показателя за отчетный период – 0%,  - предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, его заместителей и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы директора, его заместителей и главного бухгалтера) – 5% (при выполнении показателя за отчетный), при не выполнении показателя за отчетный период – 0%,  - соотношение фонда оплаты труда основного персонала 60 % к и прочего персонала 40% (без учета заработной платы директора, его заместителей и главного бухгалтера) – 5% (при выполнении показателя за отчетный период), при не выполнении показателя за отчетный период – 0% | до 15 |
|  | 1.6. Своевременное и качественное составление расчетов по заработной плате, начислений и перечислений налогов и сборов в бюджеты разных уровней, государственные внебюджетные фонды социального страхования.  Отсутствие фактов нарушения – 5%.  Наличие 1 (одного) факта нарушения и более – 0% | *5* |
|  | 1.7. Своевременное и качественное планирование внутреннего бухгалтерского контроля и осуществления контрольных мероприятий:  При выполнении запланированных мероприятий в отчетом периоде:  - до 70 % – 0%,  - более 80 % – 8%,  - более 90 % – 9%,  - 100 % - 10% | до 10 |
| ***2. Исполнительская дисциплина*** |  | *Всего до 10 процентов, в том числе* |
|  | 2.1. Соблюдение норм законодательства Российской Федерации, нормативных правовых актов Кемеровской области в части, касающейся деятельности учреждения.  Отсутствие замечаний – 2%.  Наличие 1 (одного) и более замечаний – 0%.  Соблюдение локальных нормативных актов учреждения.  Отсутствие замечаний – 3%.  Наличие 1 (одного) и более замечаний – 0%.  Соблюдение приказов и поручений директора учреждения.  Отсутствие фактов неисполнения, а также ненадлежащего и несвоевременного исполнения приказов и поручений директора учреждения – 5%.  Наличие 1 (одного) и более фактов неисполнения, а также ненадлежащего и несвоевременного исполнения приказов и поручений директора учреждения – 0% |  |
| **Экономист – максимальное количество процентов 60** | | |
| ***1. Качество выполняемой работы*** |  | *Всего до 50 процентов, в том числе* |
|  | 1.1. Своевременное и качественное предоставление статистической отчетности о деятельности учреждения.  Отсутствие нарушение сроков сдачи отчетов – 10%.  Наличие 1 (одного) и более нарушений – 0% | 10 |
|  | 1.2. Своевременное и качественное размещение информации об учреждении на официальном сайте в телекоммуникационной сети Интернет [www.bas.gov.ru](http://www.bas.gov.ru) в соответствии с Порядком предоставления информации государственным учреждением, ее размещением на официальном сайте в телекоммуникационной сети Интернет и ведение указанного сайта, утвержденным приказом Министерства финансов Российской Федерации от 21.07.2011 № 86н.  Отсутствие нарушений сроков размещения информации – 20%.  Наличие 1 (одного) и более нарушений сроков размещения информации – 0% | 20 |
| 1.3. Своевременное и качественное составление отчета в части выполнения учреждением мероприятий по соглашению между Министерством образования и науки Российской Федерации и Коллегией Администрации Кемеровской области № 182-р «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») Изменения в отраслях социальной сферы Кемеровской области, направленные на повышение эффективности образования».  Отсутствие нарушений сроков предоставления информации – 5%.  Наличие 1 (одного) и более нарушения сроков предоставления информации – 0% | 5 |
| 1.4. Своевременное и качественное ведение модуля реестра государственных контрактов в программе ПП «Парус-бюджет», формирование денежных обязательств в программе ПП «Парус-бюджет».  Отсутствие нарушений – 10%.  Наличие 1 (одного) и более нарушений – 0 % | 10 |
| ***2. Исполнительская дисциплина*** |  | *Всего до 10 процентов, в том числе* |
|  | 2.1. Соблюдение норм законодательства Российской Федерации, нормативных правовых актов Кемеровской области в части, касающейся деятельности учреждения.  Отсутствие замечаний – 2%.  Наличие 1 (одного) и более замечаний – 0%.  Соблюдение локальных нормативных актов учреждения.  Отсутствие замечаний – 3%.  Наличие 1 (одного) и более замечаний – 0%.  Соблюдение приказов и поручений директора учреждения.  Отсутствие фактов неисполнения, а также ненадлежащего и несвоевременного исполнения приказов и поручений директора учреждения – 5%.  Наличие 1 (одного) и более фактов неисполнения, а также ненадлежащего и несвоевременного исполнения приказов и поручений директора учреждения – 0% | до 10 |
| **Бухгалтер – максимальное количество процентов 60** | | |
| ***1. Качество выполняемой работы*** |  | *Всего до 50 процентов, в том числе* |
|  | 1.1. Своевременное и качественное предоставление отчетности в Инспекцию Федеральной Налоговой службы г. Кемерово, Кемеровской региональное отделение фонда социального страхования г. Кемерово.  Отсутствие нарушение сроков сдачи отчетов – 30%.  Наличие 1 (одного) и более нарушений – 0% | 30 |
| 1.2. Своевременное и качественное ежемесячное предоставление работникам учреждения расчетного листка выплаты заработной платы (качественное выполнение Положения о расчетном листке выплаты заработной платы работников).  Отсутствие нарушений (отсутствие фактов не выдачи) – 5%.  Наличие 1 (одного) и более нарушений - 0 % | 5 |
| 1.3. Своевременное и качественное ведение бухгалтерского учета (кассовые документы, банковские документы) и своевременное отражение на счетах бухгалтерского учета операций, связанных с их движением.  Отсутствие нарушений – 5%.  Наличие 1 (одного) и более нарушений – 0% | 5 |
| 1.4. Своевременное и качественное ведение учета имущества, переданного в оперативное управление, другого имущества, находящегося на балансе учреждения, обеспечивающего полноту и достоверность данных об имущества, обоснованное списания данного имущества, своевременное отражение на счетах бухгалтерского учета операций, связанных с их движением.  Отсутствие нарушений – 10%.  Наличие 1 (одного) и более нарушений – 0% | 10 |
| ***2. Исполнительская дисциплина*** |  | *Всего до 10 процентов, в том числе* |
|  | 2.1. Соблюдение норм законодательства Российской Федерации, нормативных правовых актов Кемеровской области в части, касающейся деятельности учреждения.  Отсутствие замечаний – 2%.  Наличие 1 (одного) и более замечаний – 0%.  Соблюдение локальных нормативных актов учреждения.  Отсутствие замечаний – 3%.  Наличие 1 (одного) и более замечаний – 0%.  Соблюдение приказов и поручений директора учреждения.  Отсутствие фактов неисполнения, а также ненадлежащего и несвоевременного исполнения приказов и поручений директора учреждения – 5%.  Наличие 1 (одного) и более фактов неисполнения, а также ненадлежащего и несвоевременного исполнения приказов и поручений директора учреждения – 0% | до 10 |
| **спортсмен – максимальное количество процентов 100** | | |
| ***1. Качество выполняемой работы*** |  | *Всего до 90 процентов, в том числе* |
|  | 1.1. Участие в официальных соревнованиях в:  - 1 (одном) областном соревновании, чемпионате, первенстве Кемеровской области – 5%;  - 1 (одном) чемпионате, первенстве Сибирского федерального округа и выше – 15%  Общее количество не более 30%. | до 30 |
| 1.2. Выполнение спортсменом в течение учебного (тренировочного) года:  норм (требований) и условий ЕВСК для присвоения (подтверждения) спортивного разряда КМС – 10%,  норм мастера смотра по ЕВСК -10%.  *Размер выплаты устанавливается на квартал, следующий за отчетным,* *текущего календарного года* | 10 |
| 1.3. Результативность участия в соревнованиях:  *по шахматам за:*  - I место в областных соревнованиях, первенствах – 10%, за II, III места – 5%;  - I место в областных чемпионатах – 20%, за II, III места – 10%;  - I место в первенствах СФО – 20%, за II, III места – 10%;  - I место в чемпионатах СФО – 30%, за II, III места – 15%.  - I, II, III место в первенствах, чемпионатах России и выше– 50%.  *по быстрым шахматам за:*  - I место в областных соревнованиях, первенствах – 5%, за II, III места – 3%;  - I место в областных чемпионатах – 10%, за II, III места – 5%;  - I место в первенствах СФО – 10%, за II, III места – 5%;  - I место в чемпионатах СФО – 15%, за II, III места – 8%.  - I, II, III место в первенствах, чемпионатах России и выше– 50%.  *по блицу за:*  - I место в областных соревнованиях, первенствах – 5%, за II, III места – 3%;  - I место в областных чемпионатах – 10%, за II, III места – 5%;  - I место в первенствах СФО– 10%, за II, III места – 5%;  - I место в чемпионатах СФО– 15%, за II, III места – 8%;  - I, II, III место в первенствах, чемпионатах России и выше– 50%.  Общая сумма не более 50% | до 50 |
| ***2. Исполнительская дисциплина*** |  | *Всего до 10 процентов, в том числе* |
|  | 2.1. Соблюдение норм законодательства Российской Федерации, нормативных правовых актов Кемеровской области в части, касающейся деятельности учреждения.  Отсутствие замечаний – 2%.  Наличие 1 (одного) и более замечаний – 0%.  Соблюдение локальных нормативных актов учреждения.  Отсутствие замечаний – 3%.  Наличие 1 (одного) и более замечаний – 0%.  Соблюдение приказов и поручений директора учреждения.  Отсутствие фактов неисполнения, а также ненадлежащего и несвоевременного исполнения приказов и поручений директора учреждения – 5%.  Наличие 1 (одного) и более фактов неисполнения, а также ненадлежащего и несвоевременного исполнения приказов и поручений директора учреждения – 0% | до 10 |
| **дежурный по залу – максимальное количество процентов 25** | | |
| ***1. Качество выполняемой работы согласно должностной инструкции*** |  | *Всего до 15 процентов, в том числе* |
|  | 1.1. Обеспечение общественного порядка в помещении учреждения при проведении тренировочных занятий (спортивных тренировок) | 5 |
|  | 1.2. Обеспечение сохранности спортивного инвентаря и иного имущества.  Отсутствие случаев утраты спортивного инвентаря и иного имущества – 5%.  Наличие 1 (одного) и более случая утраты спортивного инвентаря и иного имущества - 0% | 5 |
| 1.3. Своевременное и качественное подготовка помещений к проведению тренировочных занятий (спортивных тренировок) | *2* |
| 1.4. Обеспечение сохранности верхней одежды занимающихся.  Отсутствие случаев утраты верхней одежды занимающихся – 5%.  Наличие 1 (одного) и более случая утраты верхней одежды занимающихся - 0% | 3 |
| ***2. Исполнительская дисциплина*** |  | *Всего до 10 процентов, в том числе* |
|  | 2.1. Соблюдение норм законодательства Российской Федерации, нормативных правовых актов Кемеровской области в части, касающейся деятельности учреждения.  Отсутствие замечаний – 2%.  Наличие 1 (одного) и более замечаний – 0%.  Соблюдение локальных нормативных актов учреждения.  Отсутствие замечаний – 3%.  Наличие 1 (одного) и более замечаний – 0%.  Соблюдение приказов и поручений директора учреждения.  Отсутствие фактов неисполнения, а также ненадлежащего и несвоевременного исполнения приказов и поручений директора учреждения – 5%.  Наличие 1 (одного) и более фактов неисполнения, а также ненадлежащего и несвоевременного исполнения приказов и поручений директора учреждения – 0% |  |
| **Уборщик служебных помещений – максимальное количество процентов 25** | | |
| ***1. Качество выполняемой работы согласно должностной инструкции*** |  | *Всего до 10 процентов, в том числе* |
|  | 1.1. Своевременная и качественная уборка служебных помещений.  Отсутствие замечаний – 15%.  Наличие 1 (одного) и более замечаний - 0% | 15 |
| ***2. Исполнительская дисциплина*** |  | *Всего до 10 процентов, в том числе* |
|  | 2.1. Соблюдение норм законодательства Российской Федерации, нормативных правовых актов Кемеровской области в части, касающейся деятельности учреждения.  Отсутствие замечаний – 2%.  Наличие 1 (одного) и более замечаний – 0%.  Соблюдение локальных нормативных актов учреждения.  Отсутствие замечаний – 3%.  Наличие 1 (одного) и более замечаний – 0%.  Соблюдение приказов и поручений директора учреждения.  Отсутствие фактов неисполнения, а также ненадлежащего и несвоевременного исполнения приказов и поручений директора учреждения – 5%.  Наличие 1 (одного) и более фактов неисполнения, а также ненадлежащего и несвоевременного исполнения приказов и поручений директора учреждения – 0% |  |
| **Инженер-программист – максимальное количество процентов 60** | | |
| ***1. Качество выполняемой работы согласно должностной инструкции*** |  | *Всего до 50 процентов, в том числе* |
|  | 1.1. Своевременная и качественная размещение информации в телекоммуникационной сети Интернет на официальном сайте учреждения в соответствии с требованиями Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Постановлением Правительства Российской Федерации от 10.07.2013 №582 «Об утверждении Правил размещения на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и обновления информации об образовательной организации» и приказом Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки от 29.02.2014 №785 «Об утверждении требований к структуре официального сайта образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и формату предоставления на нем информации.  Отсутствие нарушений – 20%.  Наличие 1 (одного) и более нарушений - 0% | 20 |
| 1.2. Своевременное и качественное размещение информации об учреждении на официальном сайте в информационно - телекоммуникационной сети «Интернет» [www.bas.gov.ru](http://www.bas.gov.ru) в соответствии с Порядком предоставления информации государственным учреждением, ее размещением на официальном сайте в телекоммуникационной сети Интернет и ведение указанного сайта, утвержденным приказом Министерства финансов Российской Федерации от 21.07.2011 № 86н.  Отсутствие нарушений сроков размещения информации – 10%.  Наличие 1 (одного) нарушения сроков размещения информации – 0% | 10 |
|  | 1.3. Своевременная и качественная отладка программ.  Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников –10%.  Наличие 1 (одной) обоснованной жалобе и более со стороны сотрудников – 0% | 10 |
| 1.4. Ведение специализированного раздела по противодействию идеологии терроризма и экстремизма на официальном сайте учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».  Наличие раздела – 10%.  Отсутствие раздела – 0% | 10 |
| ***2. Исполнительская дисциплина*** |  | *Всего до 10 процентов, в том числе* |
|  | 2.1. Соблюдение норм законодательства Российской Федерации, нормативных правовых актов Кемеровской области в части, касающейся деятельности учреждения.  Отсутствие замечаний – 2%.  Наличие 1 (одного) и более замечаний – 0%.  Соблюдение локальных нормативных актов учреждения.  Отсутствие замечаний – 3%.  Наличие 1 (одного) и более замечаний – 0%.  Соблюдение приказов и поручений директора учреждения.  Отсутствие фактов неисполнения, а также ненадлежащего и несвоевременного исполнения приказов и поручений директора учреждения – 5%.  Наличие 1 (одного) и более фактов неисполнения, а также ненадлежащего и несвоевременного исполнения приказов и поручений директора учреждения – 0% |  |
| **Специалист по охране труда – максимальное количество процентов 60** | | |
| ***1. Качество выполняемой работы согласно должностной инструкции*** |  | *Всего до 50 процентов, в том числе* |
|  | 1.1. Своевременное и качественное планирование деятельности учреждения по обеспечению комплексной безопасности (разработка и утверждении в установленные сроки планов работы учреждения) | до 3 |
|  | 1.2. Своевременная и качественная реализация планов работы учреждения, предоставление отчетов о выполнении планов деятельности учреждения по обеспечению комплексной безопасности за исключением проведения инструктажей и учебных тренировок.  При выполнении мероприятий:  - до 70 % – 0 %,  - более 70 % - 5%,  - более 80 % – 6%,  - более 90 % – 7%,  - 100 % – 8 % | до 8 |
| 1.3. Своевременное и качественное разработка Соглашения по охране труда | до 3 |
| 1.4. Своевременная и качественная реализация мероприятий Соглашения по охране труда.  При выполнении мероприятий:  - до 70 % – 0%,  - более 70 % - 4%,  - более 80 % – 5%,  - более 90 % – 6%,  - 100 % – 7% | до 7 |
| 1.5. Соблюдение в учреждении норм законодательства Российской Федерации по охране труда.  Отсутствие фактов нарушения – 5%.  Наличие 1 (одного) и более факта нарушения– 0% | до 5 |
| 1.6. Своевременное и качественное проведение инструктажей по комплексной безопасности для занимающихся и работников учреждения.  - до 80 % - 0%,  - более 80 % – 6%,  - более 90 % – 7%,  - 100 % – 8% | до 8 |
| 1.7. Своевременное и качественное проведение учебных тренировок по комплексной безопасности.  При выполнении мероприятий:  - до 80 % - 0%,  - более 80 % – 5%,  - более 90 % – 6%,  - 100 % – 7% | до 7 |
| 1.8. Обеспечение техники безопасности при проведении тренировочного процесса (спортивной подготовки) среди занимающихся и работников:  Отсутствие зафиксированных фактов несчастных случаев на производстве – 5%.  Наличие 1 (одного) факта несчастного случая на производстве и более – 0% | до 5 |
| 1.9. Обеспечение организации деятельности учреждения по профилактике и противодействию идеологии терроризма и экстремизма в молодежной среде.  Наличие локального нормативного акта о назначении ответственных лиц по организации работы по противодействию идеологии терроризма и экстремизма (вменение в обязанности) – 0,5%, отсутствие -0%.  Наличие плана мероприятий по противодействию идеологии терроризма и экстремизма – 0,5%, отсутствие – 0%.  Наличие информационных стендов, наглядных материалов, плакатов, посвященных противодействию идеологии терроризма и экстремизма -0,5%, отсутствие – 0%.  Проведение мероприятий проведенных совместно с представителями уполномоченных органов (МВД, ГО и ЧС – 0,5%, отсутствие – 0%, при этом не менее 1 мероприятия в полугодие | до 4 |
| ***2. Исполнительская дисциплина*** |  | *Всего до 10 процентов, в том числе* |
|  | 2.1. Соблюдение норм законодательства Российской Федерации, нормативных правовых актов Кемеровской области в части, касающейся деятельности учреждения.  Отсутствие замечаний – 2%.  Наличие 1 (одного) и более замечаний – 0%.  Соблюдение локальных нормативных актов учреждения.  Отсутствие замечаний – 3%.  Наличие 1 (одного) и более замечаний – 0%.  Соблюдение приказов и поручений директора учреждения.  Отсутствие фактов неисполнения, а также ненадлежащего и несвоевременного исполнения приказов и поручений директора учреждения – 5%.  Наличие 1 (одного) и более фактов неисполнения, а также ненадлежащего и несвоевременного исполнения приказов и поручений директора учреждения – 0% |  |
| **юрисконсульт – максимальное количество процентов 60** | | |
| ***1. Качество выполняемой работы согласно должностной инструкции*** |  | *Всего до 50 процентов, в том числе* |
|  | 1.1. Своевременное и качественное разработка локальных и иных актов учреждения | до 20 |
|  | 1.2. Своевременное и качественное планирование мероприятий по противодействию коррупции в учреждении.  Наличие плана мероприятий – 10%.  Отсутствие плана мероприятий- 0% | 10 |
|  | 1.3. Своевременная и качественная реализация плана мероприятий по противодействию коррупции.  При выполнении мероприятий:  - до 70% - 0%  - более 80% – 8%;  - более 90% – 12%;  - 100% – 15% | до 15 |
|  | 1.4. Участие в подготовке заключений по правовым вопросам, возникшим в деятельности учреждения, проектам нормативных актов, поступающим на отзыв | до 5 |
| ***2. Исполнительская дисциплина*** |  | *Всего до 10 процентов, в том числе* |
|  | 2.1. Соблюдение норм законодательства Российской Федерации, нормативных правовых актов Кемеровской области в части, касающейся деятельности учреждения.  Отсутствие замечаний – 2%.  Наличие 1 (одного) и более замечаний – 0%.  Соблюдение локальных нормативных актов учреждения.  Отсутствие замечаний – 3%.  Наличие 1 (одного) и более замечаний – 0%.  Соблюдение приказов и поручений директора учреждения.  Отсутствие фактов неисполнения, а также ненадлежащего и несвоевременного исполнения приказов и поручений директора учреждения – 5%.  Наличие 1 (одного) и более фактов неисполнения, а также ненадлежащего и несвоевременного исполнения приказов и поручений директора учреждения – 0% | до 10 |
| **Секретарь учебной части – максимальное количество процентов 40** | | |
| ***1. Качество выполняемой работы согласно должностной инструкции*** |  | *Всего до 40 процентов, в том числе* |
|  | 1.1. Своевременное и качественное оформление личных дел занимающихся.  Отсутствие нарушений – 20%.  Наличие 1 (одного) и более нарушений - 0% | 20 |
| 1.2. Своевременное и качественное оформление квалификационных книжек спортсменов | до 10 |
| 1.3. Своевременный и качественный учет посещаемости занимающимися тренировочных занятий (спортивных тренировок. | до 5 |
| 1.4. Своевременный и качественный учет реализации объема образовательной программы и программы спортивной подготовки | до 5 |
| ***2. Исполнительская дисциплина*** |  | *Всего до 10 процентов, в том числе* |
|  | 2.1. Соблюдение норм законодательства Российской Федерации, нормативных правовых актов Кемеровской области в части, касающейся деятельности учреждения.  Отсутствие замечаний – 2%.  Наличие 1 (одного) и более замечаний – 0%.  Соблюдение локальных нормативных актов учреждения.  Отсутствие замечаний – 3%.  Наличие 1 (одного) и более замечаний – 0%.  Соблюдение приказов и поручений директора учреждения.  Отсутствие фактов неисполнения, а также ненадлежащего и несвоевременного исполнения приказов и поручений директора учреждения – 5%.  Наличие 1 (одного) и более фактов неисполнения, а также ненадлежащего и несвоевременного исполнения приказов и поручений директора учреждения – 0% | до 10 |
| **Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий – максимальное количество процентов 25** | | |
| ***1. Качество выполняемой работы согласно должностной инструкции*** |  | *Всего до 40 процентов, в том числе* |
|  | 1.1. Своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей.  Отсутствие замечаний – 15%.  Наличие 1 (одного) и более замечаний - 0% | 15 |
| ***2. Исполнительская дисциплина*** |  | *Всего до 10 процентов, в том числе* |
|  | 2.1. Соблюдение норм законодательства Российской Федерации, нормативных правовых актов Кемеровской области в части, касающейся деятельности учреждения.  Отсутствие замечаний – 2%.  Наличие 1 (одного) и более замечаний – 0%.  Соблюдение локальных нормативных актов учреждения.  Отсутствие замечаний – 3%.  Наличие 1 (одного) и более замечаний – 0%.  Соблюдение приказов и поручений директора учреждения.  Отсутствие фактов неисполнения, а также ненадлежащего и несвоевременного исполнения приказов и поручений директора учреждения – 5%.  Наличие 1 (одного) и более фактов неисполнения, а также ненадлежащего и несвоевременного исполнения приказов и поручений директора учреждения – 0% | до 10 |
| **Специалист по закупкам – максимальное количество процентов 60** | | |
| ***1. Качество выполняемой работы согласно должностной инструкции*** |  | *Всего до 50 процентов, в том числе* |
|  | 1.1. Своевременная и качественная разработка плана (плана – графика) закупок, подготовка изменений для внесения в план (план - закупок).  Выполнение плана 100 % - 10%.  Невыполнение 1 (одного) и более закупок – 0% | 10 |
|  | 1.2. Своевременное размещение плана (плана – графика) закупок, в Единой информационной системе в сфере закупок (официальный в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» zakupki.gov.ru).  Отсутствие нарушения сроков - 10%.  Наличие 1 (одного) и более нарушений – 0% | 10 |
|  | 1.3. Соблюдение норм Федерального закона от 05.04.2013 №44-ФЗ «О контактной системе».  Отсутствие нарушения сроков - 30%.  Наличие 1 (одного) и более нарушений – 0% | 30 |
| ***2. Исполнительская дисциплина*** |  | *Всего до 10 процентов, в том числе* |
|  | 2.1. Соблюдение норм законодательства Российской Федерации, нормативных правовых актов Кемеровской области в части, касающейся деятельности учреждения.  Отсутствие замечаний – 2%.  Наличие 1 (одного) и более замечаний – 0%.  Соблюдение локальных нормативных актов учреждения.  Отсутствие замечаний – 3%.  Наличие 1 (одного) и более замечаний – 0%.  Соблюдение приказов и поручений директора учреждения.  Отсутствие фактов неисполнения, а также ненадлежащего и несвоевременного исполнения приказов и поручений директора учреждения – 5%.  Наличие 1 (одного) и более фактов неисполнения, а также ненадлежащего и несвоевременного исполнения приказов и поручений директора учреждения – 0% |  |

Приложение № 2

К Положению о распределении стимулирующей

части фонда оплаты труда работников

государственного образовательного учреждения

«Специализированная детско-юношеская спортивная

школа олимпийского резерва по шахматам»

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки качества работы \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(должность, фамилия, имя, отчество)

ля установлении выплаты за качество работы

на период с \_\_\_\_\_\_\_ по 20\_\_\_года

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | показатели | процент | Заместитель директора по учебной работе | Заместитель директора по спортивной работе | Главный бухгалтер | директор | Средний процент |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Общая сумма процентов |  |  |  |  |  |  |

Итоговый процент для установления выплаты за качество работ \_\_\_\_\_\_

Заместитель (и) директора \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_20\_\_\_года

Главный бухгалтер \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_20\_\_\_года

Директор \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_20\_\_\_года