

АДМИНИСТРАЦИЯ

Саянского района

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

с. Агинское

19.12.2023

№ 701-н

О внесении изменений
в постановление администрации Саянского района
от 28.04.2022 №198-п
«Об утверждении положения об оплате труда
работников МКУ «Отдел физической культуры и спорта
администрации Саянского района»

В соответствии с постановлением администрации Саянского района № 672-п от 26.12.2023 «Об установлении ежемесячной специальной краевой выплаты работникам бюджетной сферы Саянского района с 01 января 2024 года», руководствуясь статьями 62, 81 Устава Саянского муниципального района Красноярского края, ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Внести в постановление администрации Саянского района от 28.04.2022 №198-п «Об утверждении положения об оплате труда работников МКУ «Отдел физической культуры и спорта администрации Саянского района» следующие изменения и дополнения:

1.1. Раздел 4. Виды выплат стимулирующего характера работников учреждения (за исключением руководителя), размеры и условия их осуществления, положения об оплате труда работников МКУ «Отдел физической культуры и спорта администрации Саянского района» пункт 4.1. дополнить подпунктом е) следующего содержания:

«е) специальная краевая выплата.»

1.2. Раздел 4. Виды выплат стимулирующего характера работников учреждения (за исключением руководителя), размеры и условия их осуществления, положения об оплате труда работников МКУ «Отдел физической культуры и спорта администрации Саянского района» дополнить пунктом 4.6. следующего содержания:

«4.6. Специальная краевая выплата – устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда работников учреждения, по основному месту работы и выплачивается ежемесячно. Максимальный размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет три тысячи рублей.

При не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному времени.

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

В месяце, в котором производится начисление исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, размер специальной краевой выплаты увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле:

$$СКВув = Отп \times Кув - Отп, (1)$$

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 с особыми климатическими условиями;

Отп – размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемые 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 2024 года, Кув определяется по формуле:

$$\text{Кув} = (\text{Зпф1} + (\text{СКВ} \times \text{Кмес} \times \text{Крк}) + \text{Зпф2}) / (\text{Зпф1} + \text{Зпф2}) \quad (2)$$

где:

Зпф1 – фактически начисленная заработная плата работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 01 января 2024 года;

Зпф2 – фактически начисленная заработная плата работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными актами Российской Федерации, за период с 01 января 2024 года;

СКВ – специальная краевая выплата;

Кмес – количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 01 января 2024 года;

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

1.3. Раздел 6. Условия оплаты труда руководителя, положения об оплате труда работников МКУ «Отдел физической культуры и спорта администрации Саянского района» добавить подпункт 6.5.6. следующего содержания:

«6.5.6. Специальная краевая выплата – устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда руководителя учреждения, по основному месту работы и выплачивается ежемесячно. Максимальный размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет три тысячи рублей.

При не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному времени.

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

Расчет размера специальной краевой выплаты указан в п.4.5.5. настоящего Положения.»

2. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на первого заместителя главы района (В.А. Чудаков).

3. Настоящее постановление вступает в силу с 01.01.2024 и подлежит официальному размещению на официальном веб-сайте www.adm-sayany.ru

Глава района



В.В. Гребнев

Утверждено:
Постановление администрации
Саянского района
№ 198-п от 28.04.2022
внесены изменения:
Постановление администрации
Саянского района
№ 220-п от 06.05.2022
внесены изменения
Постановление администрации
Саянского района
№ 313-п от 05.06.2023
Постановление администрации
Саянского района
№ 701-п от 29.12.2023

**Положение об оплате труда
работников МКУ «Отдел физической культуры и спорта
администрации Саянского района»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МКУ «Отдел физической культуры и спорта администрации Саянского района» (далее – Положение, учреждение), разработано на основании:

Закона Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений";

постановления Правительства Красноярского края от 01.12.2009 № 622-п "Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных учреждений, подведомственных министерству спорта Красноярского края";

постановления администрации Саянского района от 30.09.2013 № 698-п "О системах оплаты труда работников местного самоуправления Саянского района и работников муниципальных учреждений Саянского района, в которых по состоянию на 30.09.2013 действует тарифная система оплаты труда"

постановления администрации Саянского района от 19.01.2017 № 23-п "О предельном уровне соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных бюджетных и казенных учреждений"

и устанавливает:

минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ);

виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера;

виды, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждений;

условия оплаты труда руководителя Учреждения.

1.2. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.3. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.4. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.5. Размер выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам учреждения, предусмотренных настоящим Положением, кроме районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями, исчисляется из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета иных повышений и выплат.

1.6. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждений, а также

средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждениями на оплату труда работников.

1.7. Средства, полученные от приносящей доход деятельности, направляются на оплату труда в размере не более 50% с учетом начислений на выплаты по оплате труда.

2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, за исключением руководителя

Минимальные **размеры** окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам Учреждений устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства Красноярского края от 01.12.2009 г. № 622-п (в редакции от 01.03.2022 года) "Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных учреждений, подведомственных Министерству спорта Красноярского края", на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с Приказами Министерства здравоохранения и социального развития РФ:

от 27.02.2012 №165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта».

от 29.05.2008 № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов, служащих".

2.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по межотраслевым должностям специалистов устанавливаются в размерах согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

3. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления

Виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в размере до 12 процентов оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. Размер доплат определяется по итогам аттестации рабочего места на срок до одного года.

3.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в случаях, определенных законодательством

Российской Федерации и Красноярского края. К заработной плате работников учреждения устанавливаются: районный коэффициент- 30% и надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями- 30%.

3.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) назначаются в следующих случаях, размере и порядке:

а) выплата (доплата) за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику учреждения при совмещении им профессий (должностей), размер выплаты (доплаты) и срок на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора и оформляется приказом руководителя МКУ «Отдел физической культуры и спорта администрации Саянского района», с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (по отношению к руководителю – Распоряжением главы Саянского района);

б) выплата (доплата) за расширение зон обслуживания устанавливается работнику учреждения при расширении зон обслуживания; размер выплаты (доплаты) и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора и оформляется приказом руководителя МКУ «Отдел физической культуры и спорта администрации Саянского района», с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (по отношению к руководителю – Распоряжением главы Саянского района)

в) выплата (доплата) за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику учреждения в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором; размер выплаты (доплаты) и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора и оформляется приказом руководителя МКУ «Отдел физической культуры и спорта администрации Саянского района» с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (по отношению к руководителю – Распоряжением главы Саянского района);

г) повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплата осуществляется в следующих размерах:

а) одинарной дневной или часовой ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх ставки заработной платы, оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

б) двойной дневной или часовой ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх ставки заработной платы, оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы полуторный размер часовой ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада)) за каждый час работы сверх ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада)), а за последующие часы – двойной размер.

4. Виды выплат стимулирующего характера работников учреждения (за исключением руководителя), размеры и условия их осуществления

Стимулирующий фонд оплаты труда работникам учреждения распределяется комиссией по распределению стимулирующего фонда оплаты труда и утверждается приказом руководителя.

4.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

б) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

в) выплаты за качество выполняемых работ;

г) персональные выплаты: 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;

д) выплаты по итогам работы за год;

е) специальная краевая выплата.

4.2. Размер выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат молодым специалистам в целях повышения уровня оплаты труда, персональных выплат в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), персональных выплат в целях обеспечения региональной выплаты, для конкретного работника учреждения определяется руководителем учреждения, в том числе работникам, находящимся в непосредственном подчинении заместителя руководителя учреждения – по представлению заместителя руководителя учреждения.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения с учетом мнения специально созданной для подготовки предложений по вопросам стимулирования работников учреждения комиссии, состав которой утверждается приказом, и критериев оценки результативности и качества труда работника учреждения, указанных в приложениях к настоящему положению, а в случаях, указанных в п.6 ст.4 Закона № 9-3864 – без учета указанных критериев.

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

На каждого работника по итогам работы за месяц (подпункты а), б), в), г) пункта 4.1.) и за год (подпункт д) пункта 4.1.), заполняется оценочный лист, где выставляются баллы по показателям деятельности (приложение №2).

4.3. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам года.

4.3.1. Размер выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; за качество выполняемых работ, осуществляемых конкретному работнику учреждения (далее – «балльные» выплаты), определяется по формуле:

$$C_i = C_{1\text{балла}} * B_i * k_i,$$

где:

C_i – 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, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

$C_{1\text{балла}}$ – 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, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

B_i – количество баллов по результатам оценки труда i -го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по количественным показателям критериев оценки 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.

$C_{1\text{балла}}$ рассчитывается на плановый период в срок до 31 декабря года, предшествующего плановому периоду, и утверждается приказом руководителя учреждения.

Пересчет $C_{1\text{балла}}$ осуществляется в случае внесения изменений в план финансово-хозяйственной деятельности учреждения по показателю выплат «Заработная плата» до окончания месяца, в котором внесены такие изменения.

Под плановым периодом в настоящем пункте понимается финансовый год, а при пересчете $C_{1\text{балла}}$ – 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 $C_{1\text{балла}}$ осуществляется по формуле:

$$C_{1\text{балла}} = (Q_{\text{стим}} - Q_{\text{стим}}^{\text{рук, зам рук, глбух}}) / \sum_{i=1}^n B_i^{\text{max}},$$

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, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

$Q_{стим}^{рук,замрук,глбух}$ – сумма средств, предназначенных для осуществления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения в плановом периоде (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

B_i^{max} – максимально возможное количество баллов за плановый период по результатам оценки i -го работника учреждения, рассчитанное в соответствии с настоящим положением.

Расчет максимально возможного количества баллов i -го работника учреждения за плановый период в части выплаты за интенсивность, и высокие результаты работы осуществляется по фактическому количеству баллов i -го работника учреждения в части указанной выплаты:

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»;

n – количество штатных единиц в соответствии со штатным расписанием учреждения, за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения.

$Q_{стим}$ рассчитывается по формуле:

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

где:

$Q_{зн}$ – сумма средств, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на плановый период 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, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

$Q_{штат}$ – 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, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

$Q_{перс}$ – сумма средств на выплату персональных стимулирующих выплат работникам учреждения на плановый период, рассчитанная в соответствии с настоящим положением (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями), 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, в целях повышения уровня оплаты молодым специалистам.

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».

Расчет персональных выплат в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам производится на основании фактического начисления данных выплат:

при расчете $C_{1балла}$ – за декабрь 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».

$Q_{отп}$ – 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, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями).

$Q_{отп}$ рассчитывается по формуле:

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

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

$Q_{стим}^{рук, замрук, глбух}$ рассчитывается по формуле:

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

где:

$Q_{стим}^{max\ рук}$ – сумма средств, необходимая в плановом периоде для осуществления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения в максимальном размере в соответствии с разделом 6 настоящего положения (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

$Q_{стим}^{i\ max\ замрук}$ – сумма средств, необходимая в плановом периоде для осуществления выплат стимулирующего характера i-му заместителю руководителя учреждения в максимальном размере в соответствии с разделом 6 настоящего положения (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

$Q_{стим}^{max\ глбух}$ – сумма средств, необходимая в плановом периоде для осуществления выплат стимулирующего характера главному бухгалтеру учреждения в максимальном размере в соответствии с разделом 6 настоящего положения (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

s – количество штатных единиц заместителей руководителя учреждения в соответствии со штатным расписанием учреждения.

Расчет максимально возможного размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за плановый период осуществляется по фактическому размеру выплаты руководителю учреждения, его заместителям:

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».

4.3.2. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач осуществляются работникам Учреждений за отчетный период (месяц) по результату работы за прошедший месяц в случае отсутствия замечаний (с учетом [статьи 192](#) Трудового кодекса РФ) к конкретным работникам от руководителей Учреждений с учетом фактически отработанного времени, с применением [критериев](#) оценки результативности и качества труда

работников Учреждений согласно приложению № 3 к Положению.

4.3.3. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются работникам Учреждений ежемесячно в случае отсутствия замечаний (с учетом [статьи 192](#) Трудового кодекса Российской Федерации) к конкретным работникам от руководителей Учреждений за отчетный период (месяц) с применением [критериев](#) оценки результативности и качества труда работников Учреждений, с учетом фактически отработанного времени согласно приложению № 4 к Положению.

4.3.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся работникам ежемесячно с учетом фактически отработанного времени, с применением критериев оценки результативности и качества труда работников Учреждения согласно приложению №5 к настоящему положению при одновременном наличии следующих условий:

а) выполнение работ по организации проектной деятельности и участия в региональных, всероссийских, международных конкурсах и (или) конкурсных мероприятиях;

б) получение указанной (указанным) командой (участником) призовых мест (места с первого по третье) в соответствующем региональном, всероссийском, международном конкурсе и (или) конкурсном мероприятии.

Указанные выплаты производятся ежемесячно в течение одного года с месяца, следующего за месяцем, в котором получено призовое место, на основании выписки из протокола и (или) диплома конкурса и (или) конкурсного мероприятия (далее – результат). Если в указанный период результат будет улучшен, то исчисление срока их действия осуществляется заново с месяца, следующего за месяцем, в котором получен улучшенный результат.

4.4. Выплаты по итогам работы за год:

4.4.1. При определении размера выплат стимулирующего характера по итогам работы за год производятся с учетом личного вклада работника учреждения в результаты деятельности учреждения с учетом фактически отработанного времени, выражающегося в:

успешном и добросовестном исполнении профессиональной деятельности по должности работника;

качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

качественной подготовке и своевременной сдаче отчетности;

участии в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;

участии в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;

соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований при выполнении работ, оказании услуг;

отсутствии нарушений в финансово-хозяйственной деятельности;

оперативном (своевременном) и качественном исполнении и предоставлении запрашиваемой у учреждения информации;

отсутствии проступков и правонарушений, совершенных молодыми гражданами, учащимися, занимающимися в клубах;

разработке инновационных форм работы;
подготовке и внедрении рациональных предложений по совершенствованию условий деятельности учреждения;

инициативе, творчестве и применении в работе современных форм и методов организации труда;

Размер премии по итогам работы за год предельным размером не ограничен.

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

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

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 показателям критериев оценки выплаты по итогам работы за 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:

$$C_{1балла}^{год} = \frac{\text{Э}}{\sum_{i=1}^m B_i^{год} * k_j},$$

где:

Э – 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, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

m – фактическая численность работников учреждения, работавших в календарном году, по итогам работы в котором осуществляется выплата, за исключением руководителя учреждения, его заместителя.

Объем экономии фонда оплаты труда, полученный за счет вакантных должностей (ставок), оплаты дней нетрудоспособности работников за счет средств фонда социального страхования лиц, а также объем средств фонда оплаты труда, запланированный, но не направленный на выплаты стимулирующего характера руководителя, его заместителя, и работников в отчетном периоде (месяц, квартал, год), за который производилась оценка качества и результативности труда, направляется на эти же цели в текущем периоде или на осуществление выплат по итогам работы за год.

4.4.3. Выплаты по итогам работы за год производятся с учетом личного вклада работника учреждения в результаты деятельности учреждения, оцениваемого в баллах согласно приложению №6 к настоящему положению.

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

4.5. Персональные выплаты за работу в сельской местности устанавливаются работникам в размере 25 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Дополнительные письменные основания предоставления персональных выплат за работу в сельской местности не требуются.

4.5.1. Персональные выплаты молодым специалистам в целях повышения уровня оплаты труда производятся специалисту, впервые окончившему одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившему в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовой договор с учреждением, в размере 50 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения.

Наличие условий предоставления персональных выплат молодым специалистам в целях повышения уровня оплаты труда проверяется учреждением при заключении трудового договора. Дополнительные письменные основания предоставления указанных персональных выплат не требуются.

4.5.2. Персональные выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы в размере до 30% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы

4.5.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже месячного оклада работника, установленного ему по должности, и минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации, без учета выплат компенсационного характера.

Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, предоставляется региональная выплата, установленная Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-386 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений».

4.5.4. Персональные выплаты в целях обеспечения региональной выплаты производятся работникам учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного пунктом 2.1 статьи 4 Закона Красноярского края от 29.10.2009 № 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 конкретного работника учреждения при

полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Работникам учреждения, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленный для расчета региональной выплаты, исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся 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 конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

При расчете персональных выплат в целях обеспечения региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника учреждения с учетом персональных выплат в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) (в случае ее осуществления).

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

4.6. Специальная краевая выплата – устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда работников учреждения, по основному месту работы и выплачивается ежемесячно. Максимальный размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет три тысячи рублей.

При не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному времени.

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

В месяце, в котором производится начисление исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, размер специальной краевой выплаты увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле:

$$СКВув = Отп \times Кув - Отп, (1)$$

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 с особыми климатическими условиями;

Отп – размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемые 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 2024 года, Кув определяется по формуле:

$$\text{Кув} = (\text{Зпф1} + (\text{СКВ} \times \text{Кмес} \times \text{Крк}) + \text{Зпф2}) / (\text{Зпф1} + \text{Зпф2}) \quad (2)$$

где:

Зпф1 – фактически начисленная заработная плата работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 01 января 2024 года;

Зпф2 – фактически начисленная заработная плата работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными актами Российской Федерации, за период с 01 января 2024 года;

СКВ – специальная краевая выплата;

Кмес – количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 01 января 2024 года;

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

5. Единовременная материальная помощь

5.1. Работникам учреждения, работающим по основному месту работы, в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

5.2. Единовременная материальная помощь работникам учреждения оказывается, по решению руководителя учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

5.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2 настоящего положения.

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждения производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом положений настоящего раздела.

6. Условия оплаты труда руководителя

6.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы основного персонала возглавляемого им учреждения и не превышает кратность 2,5.

6.2. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера в размерах и на условиях, предусмотренных [разделом 3](#) настоящего Положения, а так же выплата единовременной материальной помощи в размерах и на условиях, предусмотренных [разделом 5](#) настоящего Положения.

6.4. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, руководителю учреждения, устанавливаются ежемесячно по результатам оценки результативности и качества деятельности учреждения.

6.5. Руководителю учреждения к должностному окладу устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

6.5.1. Выплаты за важность, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач (приложение №7);

6.5.2. Выплата за качество работ устанавливается в соответствии с критериями оценки результативности и качества деятельности учреждения в размерах, указанных в приложении № 8 к настоящему Положению;

6.5.3. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается за участие делегаций, сборных, представителей Саянского района, подготовленных и направленных учреждением в зональных, региональных, всероссийских и международных конкурсах, соревнованиях и конкурсных мероприятиях с учетом полученных призовых мест в размерах, установленных в приложении № 9 к настоящему Положению.

Указанная выплата устанавливается на один год с месяца, следующего за месяцем, в котором получено призовое место, на основании выписки из протокола и (или) диплома конкурса и (или) конкурсного мероприятия (далее – результат) и производится ежемесячно. Если в указанный период результат будет улучшен, то исчисление срока действия указанной выплаты осуществляется заново с месяца, следующего за месяцем, в котором получен улучшенный результат.

Оценка выполнения критериев в отношении руководителя учреждения осуществляется администрацией Саянского района на основании оценочного листа, предоставляемого ежемесячно до 25 числа.

6.5.4. В случае сложившейся экономии средств, учитываемых на текущий год, устанавливаются и производятся выплаты стимулирующего характера по итогам работы за год в размере до 100 процентов от должностного оклада. Выплаты по итогам работы устанавливаются в размерах и на условиях, установленных в приложении №10 к настоящему положению.

6.5.5 Персональные выплаты за работу в сельской местности устанавливаются в размере 25% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплаты молодому специалисту в сельской местности устанавливается в размере до 50% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

6.5.6 Специальная краевая выплата – устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда руководителя учреждения, по основному месту работы и выплачивается ежемесячно. Максимальный размер выплаты

при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет три тысячи рублей.

При не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному времени.

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

Расчет размера специальной краевой выплаты указан в п.4.5.5. настоящего Положения.

6.6 Количество должностных окладов руководителя учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, составляет не более 12.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по выплатам стимулирующего характера руководителю учреждения, может направляться на стимулирование труда работников учреждения.

6.7. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей казенных учреждений Саянского района подлежит размещению в информационно-телекоммуникационной сети Интернет на официальном сайте администрации Саянского района.

7. Оплата труда внештатным сотрудникам (спортивным судьям и секретарям за обслуживание мероприятий ВФСК ГТО).

7.1. Заработная плата спортивным судьям за обслуживание мероприятия ВФСК ГТО, производится в соответствии с Постановлением Правительства края № 622-п от 01.12.2009 года «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных учреждений, подведомственных министерству спорта, туризма и молодежной политики Красноярского края».

приказом Министерства спорта Российской Федерации № 70 от 01.02.2016 года «Об утверждении методических рекомендаций по организации судейства мероприятий Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне»

Размеры выплат предусмотрены за обслуживание одного дня соревнований и одного вида программы соревнований по многоборью, кроме командных игровых видов спорта.

7.2 К внештатным сотрудникам относятся:

- главный спортивный судья;
- заместитель главного судьи;
- спортивный судья по видам спорта;
- главный секретарь соревнований;
- заместитель главного секретаря,
- секретарь по виду спорта.

7.3 Заработная плата внештатным сотрудникам состоит из:

- минимального размера оклада (должностного оклада) согласно

приложению 11;

- 25 % за работу в сельской местности;
- 30 % районный коэффициент;
- 30 % надбавка за работу в местности с особыми климатическими условиями.

7.4. Размер заработной платы:

- заместителя главного судьи составляет 90 % от оклада (ставки) главного судьи;
- спортивного судьи составляет 80% от оклада (ставки) главного судьи;
- заместителя главного секретаря составляет 90 % от оклада (ставки) главного секретаря;
- секретаря составляет 80% от оклада (ставки) главного секретаря.

Приложение № 1
к положению об оплате труда
работников МКУ «Отдел физической
культуры и спорта администрации
Саянского района»

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ
(ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ),
СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

Размеры окладов (должностных окладов) работников физической культуры и спорта

1.1. ПКГ должностей работников физической культуры и спорта второго уровня:

Квалификационные уровни	Должность	Размер оклада (должностного оклада), руб.
1 квалификационный уровень	Инструктор по спорту	8989
2 квалификационный уровень	Инструктор- методист физкультурно-спортивных организаций	10747

Приложение № 2
к положению об оплате труда
работников МКУ «Отдел физической
культуры и спорта администрации
Саянского района»

Форма оценочного листа

_____ за месяц (квартал) _____ года

(должность, фамилия, инициалы работника, осуществляющего оценку результативности
и качества труда работников Учреждения)

п/п	Фамилии, инициалы, наименования должностей работников Учреждения, в отношении которых осуществляется оценка их результативности и качества труда	Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Количество баллов по результатам оценки деятельности работников Учреждения	Подписи работников Учреждения, в отношении которых осуществляется оценка результативности и качества труда
1	2	3	4	5

Должность

(подпись)

(ФИО)

Приложение № 3
к положению об оплате труда
работников МКУ «Отдел физической
культуры и спорта администрации
Саянского района»

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

Критерии оценки	Оценка для ежемесячного установления выплат	Предельное количество баллов
Инструктор по спорту		
Организация выполнения планов работы на месяц, на год.	Баллы устанавливаются на основе отчетов о выполнении планов работы, поручений руководителя и его заместителя	Отсутствие замечаний – 20б., 1 замечание – минус 5 балл
Выполнение поручений руководителя, информации по отдельным запросам руководителя учреждения, его заместителя.	оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб к деятельности сотрудника	20 баллов, 1 замечание - минус 5 баллов
Методическое обеспечение		
Информационная открытость	Своевременность предоставления сведений, фотоматериалов об участии или проведении спортивно-массовых мероприятий в СМИ, на сайте учреждения.	Своевременно и в полном объеме – 5 бал., за отсутствие каждого вида инф - минус 1 б. Несвоевременно и не в полном объеме – 0 бал.
Инновационные формы работы:		
своевременное ведение документации, предусмотренной действующими нормативно-правовыми актами	оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб	20 баллов
соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда	оценивается по отсутствию зафиксированных нарушений	5 баллов
Инструктор – методист		
Организация выполнения планов работы на месяц, на год.	Баллы устанавливаются на основе отчетов о выполнении планов работы, поручений руководителя и его заместителя	Отсутствие замечаний – 20б., 1 замечание – минус 5 бал.

Выполнение поручений руководителя, информации по отдельным запросам руководителя учреждения, его заместителя.	оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб к деятельности сотрудника	20 баллов, замечание - минус 5 баллов
Инновационные формы работы:		
Организация летнего отдыха, работы в каникулярное время	За количество дето/дней	5 баллов
своевременное ведение документации, предусмотренной действующими нормативно-правовыми актами	оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб	20 баллов
соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда	оценивается по отсутствию зафиксированных нарушений	5 баллов

Приложение № 4
к положению об оплате труда
работников МКУ «Отдел физической
культуры и спорта администрации
Саянского района»

**Критерии оценки результативности и качества труда
для определения размеров выплат за качество выполняемых работ
инструктора по спорту, инструктора-методиста.**

Критерии оценки	Оценка для ежемесячного установления выплат	Предельное количество баллов
Качественная подготовка и проведение мероприятий	Разработка необходимой рабочей документации: положений, аналитических материалов, других необходимых документов	До 10 баллов. Отсутствие – минус 1 балл
Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж ФК у общественности, участников, родителей		1-3 мероприятия 2 б. 4-5 мероприятий – 5 б. 6 и более мероприятий- 7 б.
Участие в судействе соревнований различных уровней: -школьные -муниципальные -краевые Деятельность в составе экспертных комиссий (групп, советов и др.) - школьных - муниципальных - краевых	Положения о проведении соревнований, приказы	школьные, муниципальные - 2 балл Краевые - 4 балла

Приложение № 5
к положению об оплате труда
работников МКУ «Отдел физической
культуры и спорта администрации
Саянского района»

**Критерии оценки результативности и качества труда для определения
размеров выплат за интенсивность и высокие результаты работы**

№ п/п	Уровень конкурса, конкурсного мероприятия, проекта	Занятое место	Количество баллов
1	Зональный (межмуниципальное)	1	25
		2	15
		3	10
2	Региональный (региональное)	1	45
		2	30
		3	15
3	Всероссийский (всероссийское)	1	75
		2	50
		3	40
4	Международный (международное)	1	100
		2	75
		3	50

Приложение № 6
к положению об оплате труда
работников МКУ «Отдел физической
культуры и спорта администрации
Саянского района»

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

Категория работников	Критерии оценки	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
Инструктор по спорту, Инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций	успешное и добросовестное исполнение профессиональной деятельности	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	10
	качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	10
	своевременное и качественное исполнение и предоставление отчетов, запрашиваемой у учреждения информации	Выполнение в срок, обоснованных зафиксированных замечаний	10
	Участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ		10
	Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда		10
	Разработка инновационных форм работы		10

Приложение № 7
к положению об оплате труда
работников МКУ «Отдел физической
культуры и спорта администрации
Саянского района»

**Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения для
установления руководителю Учреждения, его заместителя, главного бухгалтера
выплат стимулирующего характера за важность выполняемой работы, степень
самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**

п/п	Наименование должности	Критерии оценки результативности	Условия	Размер к окладу
1	2	3	4	5
1	Руководитель	обеспечение безопасных условий работы в Учреждении	соблюдение нормативных правовых актов (отсутствие предписаний надзорных органов либо их оперативное устранение)	15%
		ответственное отношение к своим обязанностям	отсутствие замечаний, отсутствие обоснованных замечаний учредителя	20%
			Проведение методических совещаний/семинаров	10%

Приложение № 8
к положению об оплате труда
работников МКУ «Отдел физической
культуры и спорта администрации
Саянского района»

**Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения
для установления руководителю учреждения выплат стимулирующего
характера за качество выполняемых работ**

п/п	Наименование должности	Критерии оценки результативности	Условия		Размер к окладу	
			наименование	индикатор		
1	2	3	4	5	6	
	Руководитель	выполнение плана работы	исполнение показателей	90 - 99,9%	5%	
				100% и более	10%	
		расширение масштаба деятельности Учреждения	привлечение муниципальных образований Саянского района к участию в мероприятиях Учреждения	количество с/советов, участвующих в мероприятиях:		
				от 1 до 8	5%	
				более 8	10%	
				проведение внеплановых мероприятий		Кол-во от 1 до 3
				от 3 и более	10%	
		освещение деятельности Учреждения в СМИ	количество сюжетов (публикаций) размещений материалов - от 1 до 3	от 1 до 3	5%	
				более 3	10%	
		обеспечение качественной подготовки и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения	отсутствие обоснованных жалоб на работу Учреждения	ежемесячно	15%	

Приложение № 9
к положению об оплате труда
работников МКУ «Отдел физической
культуры и спорта администрации
Саянского района»

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ
РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ
ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ РУКОВОДИТЕЛЮ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО
ЗАМЕСТИТЕЛЯ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА
ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ

п/п	Уровень конкурса, конкурсного мероприятия	Занятое место	Размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы руководителя
	Зональный (межмуниципальное)	1	25
		2	15
		3	10
	Региональный (региональное)	1	35
		2	20
		3	15
	Всероссийский (всероссийское)	1	45
		2	30
		3	20
	Международный (международное)	1	50
		2	40
		3	30

Приложение № 10
к положению об оплате труда
работников МКУ «Отдел физической
культуры и спорта администрации
Саянского района»

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ
РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ
ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ РУКОВОДИТЕЛЮ УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫПЛАТ
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА ПО ИТОГАМ РАБОТЫ УЧРЕЖДЕНИЯ ЗА ГОД

Условия выплат по итогам работы	Оценка для установления выплат	Предельный размер выплат
3	4	5
Руководитель		
качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения	отсутствие обоснованных замечаний, жалоб	40%
отсутствие нарушений в финансово-хозяйственной деятельности Учреждения	отсутствие замечаний контролирующих органов	20%
превышение плановых и нормативных показателей работы, установленных государственным заданием	наличие превышения показателей согласно отчету по государственному заданию	40%

Приложение № 11
к положению об оплате труда
работников МКУ «Отдел физической
культуры и спорта администрации
Саянского района»

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ
(ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ),
ВНЕШТАТНЫХ СОТРУДНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

Размеры окладов (должностных окладов) работников физической культуры и спорта

1.1. ПКГ должностей работников физической культуры и спорта первого уровня:

Квалификационные уровни	Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
2 квалификационный уровень	Спортивный судья	7167

1.2 ПКГ "Общепрофессиональные должности специалистов и служащих первого уровня":

Квалификационные уровни	Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1 квалификационный уровень	секретарь	4497