



АДМИНИСТРАЦИЯ  
Ирбейского района Красноярского края

# ПОСТАНОВЛЕНИЕ

03.02. 2020

с. Ирбейское

№ 82 - пг

Об утверждении положения об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Центр физической культуры, спорта и туризма Ирбейского района»

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, решением Ирбейского районного Совета депутатов от 30.05.2012 № 141 «О системах оплаты труда работников муниципальных, бюджетных и казенных учреждений Ирбейского района», руководствуясь статьями 38 Устава Ирбейского района, ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить положение об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Центр физической культуры, спорта и туризма Ирбейского района», согласно приложению.

2. Контроль за выполнением постановления возложить на заместителя главы района по социальным вопросам и общественно-политической работе О.Н. Питомцеву.

3. Постановление вступает в силу в день, следующий за днём его официального опубликования, и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2020 года.

Глава района

О.В. Леоненко

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения**  
**«Центр физической культуры, спорта и туризма Ирбейского района»**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Центр физической культуры, спорта и туризма Ирбейского района» (далее – положение, учреждение, работники), разработано на основании Решения Ирбейского районного Совета депутатов от 30.05.2012 № 141 «О системах оплаты труда работников муниципальных, бюджетных и казенных учреждений Ирбейского района».

1.2. Условия оплаты труда работников (в том числе размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты стимулирующего характера) являются обязательными для включения в трудовой договор в соответствии со статьёй 57 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

1.5. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

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

**2. СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА**

2.1. Система оплаты труда работников включает в себя следующие элементы оплаты труда:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

2.2. Система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и

стимулирующего характера, для работников устанавливается в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, муниципальными правовыми актами содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

2.3. Система оплаты труда устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

настоящего Положения с учетом вида экономической деятельности.

2.4. Заработная плата работников увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги, в соответствии с законодательством Российской Федерации, Красноярского края, муниципальными правовыми актами.

2.5. Для работников учреждений, с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, заключаются срочные трудовые договоры, и оплата труда по которым полностью осуществляется за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

2.6. Работникам в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

### 3. МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

3.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему положению на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

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 общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

3.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам учреждения по межотраслевым должностям специалистов и служащих, не вошедших в профессиональные

квалификационные группы, устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему положению.

#### 4. ВИДЫ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА, РАЗМЕРЫ И ПОРЯДОК ИХ УСТАНОВЛЕНИЯ

##### 4.1. Виды выплат компенсационного характера:

выплаты работникам, 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), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

выплаты за работу в сельской местности.

4.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры выплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются по результатам проведения специальной оценки условий труда в трудовых договорах работников.

4.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края. К заработной плате работников учреждений устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, осуществляются в соответствии с действующим трудовым законодательством.

4.5. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, 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.

4.6. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в

двойном размере.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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.

4.7. Ночным временем является время с 22 часов до 6 часов.

Работникам за работу в ночное время устанавливается повышенная оплата в размере 35 % оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

4.8. Выплаты за работу в сельской местности устанавливаются специалистам в размере 25 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Дополнительные письменные основания предоставления персональных выплат за работу в сельской местности не требуются.

4.9. Конкретные размеры выплат компенсационного характера для каждого работника устанавливаются в трудовых договорах.

## 5. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ

5.1. Заработная плата руководителя учреждения и его заместителя, главного бухгалтера включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки, заработной платы работников основного персонала учреждения, с учётом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений согласно Приложению 2.

5.3. Конкретный размер выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливается главой Ирбейского района.

5.4. Руководителю учреждения, осуществляющего деятельность в области физической культуры, к должностному окладу устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

5.4.1. За сложность, напряженность и особый режим работы – 50% от должностного оклада.

5.4.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в размерах, указанных в Приложении № 3 к настоящему Положению.

5.4.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размерах, указанных в Приложении № 3 к настоящему Положению.

При назначении указанной выплаты учитываются критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений, указанные в

Приложении № 3 к настоящему Положению.

Оценка выполнения критериев в отношении руководителя учреждения осуществляется главой Ирбейского района.

5.4.4. Выплаты по итогам работы (за год) устанавливаются в размерах и на условиях, установленных в Приложении № 4 к настоящему Положению.

5.5. Количество должностных окладов руководителя учреждения, осуществляющего деятельность в области физической культуры и спорта, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждения, составляет не более двадцати пяти в год.

5.6. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения, и средней заработной платы работников учреждения равен 3.

5.7. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, устанавливаются согласно 4 раздела настоящего Положения.

5.8. Единовременная материальная помощь выплачивается согласно 7 раздела настоящего Положения.

## 6. ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ (ЗА ИСКЛЮЧЕНИЕМ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ) РАЗМЕРЫ И ПОРЯДОК ИХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ

6.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественным результатам труда, а также поощрение за выполненную работу.

Работникам учреждения по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности направленных учреждением в установленном порядке на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

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

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты: за сложность, напряженность и особый режим работы; в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда); в целях обеспечения региональной выплаты;

выплаты по итогам работы.

6.2. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливаются с целью стимулирования работников к улучшению качества трудовой деятельности, решению поставленных задач, достижению положительных результатов в деятельности учреждения.

6.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью стимулирования работников к совершенствованию профессиональной деятельности, проявлению инициативы, новаторства, выполнению большего объема работы с меньшими затратами, повышению личного вклада в деятельность учреждения.

6.4. Стимулирующие выплаты, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются работодателем ежеквартально с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников, согласно Приложения № 5 к настоящему Положению.

6.5. Персональные выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются:

6.5.1. За сложность, напряженность и особый режим работы - 50% от должностного оклада.

6.5.2. Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производятся работникам учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, исчисленного пропорционально отработанному работником времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае, исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

6.5.3. Персональная выплата в целях обеспечения региональной выплаты предоставляется работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного Решением Ирбейского районного Совета депутатов от 30.05.2012 № 141 «О системах оплаты труда работников муниципальных, бюджетных и казенных учреждений Ирбейского района».

Для целей расчета региональной выплаты размера заработной платы составляют 19408 рублей.

Региональная выплата для работников рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, и месячной

заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностях).

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы исчисленного пропорционально отработанному времени, установить региональную выплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Для целей настоящего пункта при расчете региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (в случае ее осуществления).

Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Наличие условий предоставления персональных выплат в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), персональных выплат в целях обеспечения региональной выплаты проверяется учреждением ежемесячно при начислении заработной платы. Дополнительные письменные основания предоставления указанных персональных выплат не требуются.

#### 6.6. Выплаты по итогам работы.

6.6.1. Выплаты по итогам работы (за год) в виде премирования осуществляются по решению руководителя при наличии экономии фонда оплаты труда, в соответствии с Приложением № 6 к настоящему Положению, и оформляются соответствующим приказом.

6.6.2. Размер выплаты по итогам работы (за год) осуществляется в соответствии с пунктом 6.12. настоящего положения.

6.6.3. Выплаты по итогам работы за период (за год) выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

6.7. Конкретный размер выплат стимулирующего характера за исключением персональных выплат, устанавливается в абсолютном размере в соответствии с балльной оценкой в следующем порядке.

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

где:

$C_i$  – общий абсолютный размер «балльных» выплат, осуществляемых  $i$ -му работнику учреждения за истекший месяц (без учета районного

коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

$C_{1балла}$  – 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.

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

Пересчет  $C_{1балла}$  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  $C_{1балла}$  – 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  $C_{1балла}$  осуществляется по формуле:

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

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);

$Q_{стим}^{рук, замрук}$  – сумма средств, предназначенных для осуществления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения и его заместителю 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  $C_{1\text{балла}}$  – за декабрь года, в котором осуществляется расчет;

при пересчете  $C_{1\text{балла}}$  – 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 директора учреждения и его заместителя.

$Q_{\text{стим}}$  рассчитывается по формуле:

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

где:

$Q_{\text{зн}}$  – сумма средств, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения 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);

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

$Q_{\text{перс}}$  – 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).

Расчёт персональных выплат за сложность, напряжённость и особый режим работы работникам учреждений за плановый период производится на основании фактического начисления данных выплат:

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

при пересчете  $C_{1балла}$  – за месяц, в котором осуществлено внесение изменений в план финансово-хозяйственной деятельности учреждения по показателю выплат «Заработная плата».

$Q_{отп}$  – 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:

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

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.

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

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

где:

$Q_{стим}^{max\ рук}$  – сумма средств, необходимая в плановом периоде для осуществления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения в максимальном размере в соответствии с муниципальными правовыми актами (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);

$Q_i^{max\ замрук}$  – сумма средств, необходимая в плановом периоде для осуществления выплат стимулирующего характера i-му заместителю руководителя учреждения в максимальном размере в соответствии с разделом 5 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);

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

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».

6.8. Выплаты за важность и качество выполняемых работ производятся ежемесячно при условии отсутствия у работника дисциплинарного взыскания и выполнении показателей (критериев) оценки качества выполняемых работ согласно Приложению № 5 к настоящему Положению.

6.9. Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается по решению руководителя с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников согласно Приложению 4 к настоящему Положению.

6.10. 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:

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

где:

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

6.10.1. 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.

6.10.2. Выплаты по итогам работы (за год) работникам, занимающим должности в порядке внутреннего совместительства, выплачиваются только по основной должности (работе).

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

6.11. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера работникам осуществляется ежемесячно с учетом решения директора организации.

6.12. Работник представляет директору оценочный лист о показателях рабочей деятельности работника, являющийся основанием для установления размера стимулирующих выплат, премирования работников.

6.13. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно.

## 7. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

7.1. Работникам учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

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

7.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 7.2 настоящего положения.

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

Приложение № 1  
к Положению об оплате труда  
работников Муниципального  
казенного учреждения «Центр  
физической культуры, спорта и  
туризма Ирбейского района»

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ  
ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений физической культуры и спорта:

Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта должностей второго уровня	
1 квалификационный уровень (инструктор по спорту)	6589
2 квалификационный уровень	7879
3 квалификационный уровень	8181
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"	
1 квалификационный уровень (водитель автомобиля)	2971
2 квалификационный уровень	3623
3 квалификационный уровень	3981
4 квалификационный уровень	4797

Приложение № 2  
к Положению об оплате труда  
работников Муниципального  
казенного учреждения «Центр  
физической культуры, спорта и  
туризма Ирбейского района»

КОЛИЧЕСТВО СРЕДНИХ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ),  
СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ОСНОВНОГО  
ПЕРСОНАЛА, ИСПОЛЬЗУЕМОЕ ПРИ ОПРЕДЕЛЕНИИ РАЗМЕРА  
ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ С УЧЕТОМ  
ОТНЕСЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЯ К ГРУППЕ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА  
РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ

№		Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала учреждения			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
1	Учреждения физкультурно- спортивной направленности	2,8 - 3,3	2,2 - 2,7	1,6 - 2,1	1,5

Учреждение относится к конкретной группе по оплате труда руководителя при условии выполнения показателей, предусмотренных для определенного типа учреждения. В случае, когда выполняются не все показатели, предусмотренные для данной группы по оплате труда руководителей учреждений, приоритетным критерием для отнесения учреждений к конкретной группе является критерий "численность учащихся (спортсменов) в учреждении".

Приложение № 3  
к Положению об оплате труда работников  
Муниципального казенного учреждения «Центр  
физической культуры, спорта и туризма Ирбейского  
района»

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ  
ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ

№ п/п	Наименование должности	Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы	
			Наименование	индикатор		
1	2	3	4	5	6	
1	Директор	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				30%
		Ответственное отношение к своим обязанностям	Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к директору со стороны контролирующих органов, учредителя, граждан	Отсутствие случаев		
		Высокая интенсивность работы	Исполнение должностных обязанностей в условиях внерабочего времени (выходных и праздничных дней)	Исполнение без замечаний		
					25%	

	Методическая деятельность учреждения	Проведение методических совещаний/семинаров	Количество совещаний/семинаров - от 1 до 3-х	25%	
			Свыше 3-х	35%	
	Выстраивание эффективного взаимодействия с муниципальными учреждениями и ведомствами для достижения целей учреждения	Наличие соглашений, договоров о совместной деятельности	Факт наличия	20%	
	Результативность учреждения	Освещение деятельности учреждения в средствах массовой информации	Количество сюжетов/публикаций/размещений материалов - от 1 до 6	25%	
			Свыше 6	35%	
		Сохранность контингента занимающихся в подведомственных организациях	Более 90%	25%	
		Отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	Отсутствие случаев	20%	
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Исполнительская дисциплина управленческая культура	Соблюдение правил внутреннего распорядка	Отсутствие замечаний	30%	

			Качественный контроль за исполнением должностных обязанностей работников	Отсутствие замечаний	25%
			Эффективность реализуемой кадровой политики	Укомплектованность кадрами	25%
			Количество молодых специалистов основного персонала в учреждении	Количество молодых специалистов: 1-5 человек	3%
				более 5	5%
	Обеспечение функционирования и развития учреждения		Участие в проектной деятельности с целью получения гранта (подтверждение участия приказом учреждения)	участие	35 %
					получение гранта
	Качественное выполнение функций по обеспечению деятельности учреждения		Качественное выполнение должностных обязанностей	Своевременное и качественное выполнение работ; отсутствие замечаний	25%

Приложение № 4  
к Положению об оплате труда  
работников Муниципального  
казенного учреждения «Центр  
физической культуры, спорта  
и туризма Ирбейского района»

**РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ  
РАБОТЫ (ЗА ГОД) ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ**

№ п/п	Наименование должности	Условия выплат по итогам работы	Размер выплат к окладу (должностно му окладу), ставке заработной платы
1	2	3	4
1	Директор	Количество занимающихся, принявших участие в спортивных соревнованиях, включенных в календарный план официальных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий Ирбейского района (более 60% от числа занимающихся, соответствующих возрастным требованиям указанных соревнований по виду спорта)	35%
		проведение мероприятий, повышающих имидж учреждения Ирбейского района (не менее 2)	25%
		победа учреждения в соревнованиях, смотрах-конкурсах различного уровня: всероссийский 1 место 2-3 место краевой 1 место 2-3 место районный. 1 место 2-3 место	50% 45% 40% 35% 30% 25%
		проведение мероприятий, повышающих имидж учреждения в Ирбейском районе (не менее 2)	35%
		обеспечение бесперебойной работы учреждения и создание благоприятных условий организации учебно-тренировочного (тренировочного) процесса (отсутствие обоснованных замечаний)	25%
		оперативное и качественное исполнение и предоставление запрашиваемой у учреждения информации (выполнение в срок без замечаний)	20%

Приложение № 5  
к Положению об оплате труда работников  
Муниципального казенного учреждения «Центр  
физической культуры, спорта и туризма Ирбейского  
района»

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ  
ДЛЯ РАБОТНИКОВ

Категория работников	Наименование критерия оценки	Периодичность оценки	Наименование и значение (индикатор) показателя критерия	Предельное количество баллов
1	2	3	4	5
Инструктор по спорту	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ответственное отношение к своим обязанностям	Ежемесячно	Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника со стороны контролирующих органов, руководителя, граждан <i>0 замечаний</i>	100
	Ведение профессиональной документации	Ежемесячно	- полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации (планы, аналитические справки, статистический учет результатов, календарный план спортивно-массовых мероприятий) <i>100%</i>	100
			- своевременная подготовка локальных нормативных актов <i>100%</i>	100
Организация и выполнение	Ежемесячно	Выполнение планов, поручений на <i>100%</i>	100	

	планов работы на месяц, на год, выполнение поручений руководителя			
	Методическое сопровождение процесса разработки, апробации и внедрения инновационных программ, технологий, методов спортивной подготовки	Ежемесячно	Наличие оформленных программ, технологий, планов, методов у педагогических и тренерских кадров <i>1</i> <i>более 1</i>	50 100
	Внедрение и использование в работе новых методов, технологий, оборудования или программного обеспечения	Ежеквартально	Акт о внедрении, приказ <i>1</i> <i>свыше 1</i>  Использование в работе новых методов, технологий, оборудования, программного обеспечения <i>до 3</i> <i>свыше 3</i>	50 100  50 100
	Повышение квалификации	Ежеквартально	Количество документов, подтверждающих участие в образовательных программах, мероприятиях - семинар, конференция, курсах <i>1</i> <i>свыше 1</i>	50 100
	Методическое обеспечение тренировочного процесса	Ежемесячно	Разработка необходимой рабочей документации (положений о конкурсах, соревнованиях, диагностического инструментария и аналитических материалов) <i>до 3</i> <i>свыше 3</i>	60 100
	Осуществление дополнительных видов	Ежеквартально	Участие в отраслевых и межотраслевых методических и экспертных советах,	

работ		проектных командах, аналитических и исследовательских группах <i>в 1</i> <i>свыше 1</i>	50 100
Выплата за качество выполняемых работ			
Выполнение плана методической работы	Ежемесячно	Доля выполненных работ 100%	100
Достижения педагогических и тренерских кадров, участие в профессиональных конкурсах	Ежемесячно	Степень участия в подготовке <i>победитель</i>	100
		<i>призер</i>	50
		<i>участник</i>	25
Участие в проектной деятельности с целью получения гранта	Ежеквартально	Участие и получение гранта <i>оценивается</i> <i>участие</i> <i>получение гранта</i>	50 100
Разработка проектов, методических материалов	Ежеквартально	Наличие собственных проектов, методических материалов <i>1</i> <i>свыше 1</i>	50 100
Организация повышения профессионального мастерства инструкторов	Ежемесячно	- проведение и (или) организация мастер-классов для инструкторов по трансляции методов, форм, технологий <i>1</i> <i>свыше 1</i>	50 100
		- количество инструкторов, имеющих индивидуальный план самообразования <i>30-99,9%</i>	100
		- количество инструкторов, имеющих индивидуальный план самообразования <i>100%</i>	150
		- методическое сопровождение аттестации за присвоенные категории: <i>высшую</i> <i>первую</i>	100 50

Предъявление результатов деятельности инструкторов на методических советах, семинарах	Ежемесячно	Количество выступлений на мероприятиях <i>1</i> <i>свыше 1</i>	50 100
Предъявление достижений занимающихся на соревнованиях и конкурсных мероприятиях различного уровня	Ежемесячно	- участие в мероприятии муниципального уровня (за каждого занимающегося) свыше 5; - степень участия в мероприятиях и конкурсах: участие в мероприятии <i>муниципального уровня</i> <i>краевого уровня</i> <i>федерального уровней</i>	50  20 50 100
Результативность освоения содержания программы занимающимися	Ежемесячно	Средний процент освоения содержания программы занимающимися (по результатам промежуточной аттестации) <i>70%</i> <i>и выше</i>	50 100
<b>Выплата за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
Высокая интенсивность работы	Ежемесячно	Исполнение должностных обязанностей в условиях особого (напряженного) режима работы	100
Качественное выполнение должностных обязанностей	Ежемесячно	Количество замечаний со стороны руководителя <i>0</i>	50
Признание высокого профессионализма	Ежемесячно	Отсутствие конфликтов	50
Исполнительская дисциплина	Ежемесячно	Соблюдение правил внутреннего распорядка	50

Приложение № 6  
к Положению об оплате труда  
работников Муниципального  
казенного учреждения «Центр  
физической культуры, спорта  
и туризма Ирбейского района»

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ДЛЯ  
ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТЫ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ (ЗА ГОД)  
ДЛЯ РАБОТНИКОВ

Категория работников	Критерии оценки	Условия выплат	Количество баллов
1	2	3	4
Инструктор по спорту	успешное и добросовестное исполнение профессиональной деятельности	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	10 баллов
	качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	10 баллов
	участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ	факт участия	10 баллов
	своевременное и качественное исполнение и предоставление запрашиваемой у учреждения информации	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	10 баллов
	разработка инновационных форм работы	наличие положительных зафиксированных отзывов	10 баллов