



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ЕНИСЕЙСКА
Красноярского края

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

«07» апреля 2023г.

г. Енисейск

№ 128-п

Об утверждении Положения об оплате труда работников Муниципального автономного учреждения «Центр развития физической культуры и спорта» города Енисейска

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, решением Енисейского городского Совета депутатов от 29.09.2021 г. № 12-95 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Енисейска», постановления администрации города Енисейска от 02.03.2023 г. № 60-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений, подведомственных администрации г. Енисейска и её структурных подразделений по должностям, не отнесенным к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы», руководствуясь ст. 8,37,39,44,46 Устава города, ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение об оплате работников Муниципального автономного учреждения «Центр развития физической культуры и спорта» города Енисейска согласно приложению 1 к настоящему постановлению.

2. Признать утратившими силу:

- постановление администрации г. Енисейска от 07.07.2022 г. № 260-п «Об утверждении Положения об оплате труда работников Муниципального автономного учреждения «Центр развития физической культуры и спорта» города Енисейска».

3. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

4. Настоящее постановление вступает в силу со дня его опубликования в печатном средстве массовой информации «Информационный бюллетень города Енисейска Красноярского края» и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 1 апреля 2023 года.

5. Подлежит размещению на официальном интернет - портале органов местного самоуправления города Енисейска www.eniseysk.com.

Глава города

В.В. Никольский

Егоренко Ирина Александровна, 8(39195) 2-71-16

Приложение № 1
к постановлению
администрации города Енисейска
от 07.04.2023 г. № 128-11

**Положение об оплате труда работников
Муниципального автономного учреждения
«Центр развития физической культуры и спорта» города Енисейска**

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального автономного учреждения «Центр развития физической культуры и спорта» города Енисейска (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, решением Енисейского городского Совета депутатов от 29.09.2021г. № 12-95 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Енисейска», постановлением администрации города Енисейска от 02.03.2023 г. № 60-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений, подведомственных администрации г. Енисейска и её структурных подразделений по должностям, не отнесенным к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы» и регулирует порядок оплаты труда работников муниципального автономного учреждения «Центр развития физической культуры и спорта» города Енисейска (далее - Учреждение).

1.2. Положение предусматривает систему оплаты труда работников на основе окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), с учетом требований к уровню квалификации, с применением выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Наименование профессий, должностей работников и квалификационные требования к ним определяются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, утверждаемых в порядке, установленном действующим законодательством РФ.

1.4. Положение регулирует:

- минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, а также условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- 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.

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

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

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. Порядок и условия установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются директором учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов).

2.2. Размеры коэффициентов к окладам устанавливаются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

2.3. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, а также оплата труда за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении должностей, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.4. В локальных нормативных актах размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее - минимальные размеры окладов, ставок).

2.5. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по должностям физической культуры и спорта, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации РФ от 27.02.2012 N 165н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта".

2.6. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих» согласно Приложению № 1 настоящего Положения.

2.7. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность

по профессиям рабочих, устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации N 248н от 29.05.2008 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих" согласно Приложению № 1 настоящего Положения.

2.8. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по медицинским должностям, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации РФ от 06.08.2007 N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников".

3. Виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам в пределах утвержденного фонда оплаты труда устанавливаются и ежемесячно выплачиваются следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в условиях ненормированного рабочего дня и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе и при выполнении работ в других условиях отклоняющихся от нормальных), предусматривают:

- доплату за совмещение профессий (должностей);
- доплату за расширение зон обслуживания;
- доплату за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплату за работу в выходные или нерабочие праздничные дни;
- доплату за сверхурочную работу.

3.3. Размер доплат, указанных в абзацах втором, третьем пункта 3.1 раздела 3 настоящего Положения, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания или объема дополнительной работы. Доплата устанавливается и производится на основании приказа директор учреждения.

3.4. Работникам, привлечшимся к работе в выходные или праздничные дни, оплата труда производится в соответствии со ст.153 Трудового кодекса РФ.

3.5. Работникам, привлечшимся к сверхурочной работе, устанавливается оплата: за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст.152 Трудового кодекса РФ).

3.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) или абсолютных размерах, не образуют новый

оклад (должностной оклад), и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, установленных к окладу (должностному окладу).

3.7. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, Решениями Енисейского городского Совета депутатов к заработной плате работников устанавливается районный коэффициент и 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. Виды, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их введения устанавливаются локальными нормативными актами учреждения, принятыми с учетом мнения представительного органа работников.

4.3. Работникам учреждения по решению директора, в пределах утвержденного фонда на оплату труда работников учреждения могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера:

- персональные выплаты (за сложность, напряженность и особый режим работы. молодой специалист);
- выплаты за важность выполняемых работ, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты по итогам работы.

4.4. Работникам устанавливаются следующие персональные выплаты:

- 1) Персональная выплата за сложность, напряженность и особый режим работы устанавливается:

№ п/п	Наименование должности	Размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1.	Тренер	20 %

2) Персональная выплата специалистам учреждения при наличии статуса молодого специалиста, впервые окончившего высшее или среднее учебное заведение и заключившего (в течение трех лет после окончания высшего или специального учебного заведения) трудовой договор с учреждением по полученной специальности, в размере 50% оклада (ставки), на срок первых трех лет работы с момента окончания высшего учебного заведения или специального учебного заведения.

3) Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального

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

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

4) Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, предоставляется региональная выплата.

Для целей расчета региональной выплаты применяются размеры заработной платы в соответствии с Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений».

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

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.

4.5. Выплаты стимулирующего характера за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы с применением балльной системы оценки труда работников в соответствии с приложением № 2 к Положению.

4.5.1. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников на основании решения (протокола) комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам учреждения.

Общий абсолютный 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:

$$C_i = C_{1\text{балла}} * B_i * K \text{ исп. раб. врем.},$$

где:

C_i – общий абсолютный размер «балльных» выплат, осуществляемых i -му работнику 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);

$C_{1\text{балла}}$ – 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 отчетный период;

K исп. раб. врем. – коэффициент использования рабочего времени работника за отчетный период;

$$K \text{ исп. раб. врем.} = T \text{ факт.} / T \text{ план.}$$

где:

T факт. – фактически отработанное количество часов (рабочих дней) по должности за отчетный период;

T план. – норма рабочего времени по производственному календарю на текущий год за отчетный период;

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

Пересчет $C_{1\text{балла}}$ осуществляется в случае внесения изменений в план финансово-хозяйственной деятельности учреждения, бюджетную смету

учреждения по показателю выплат «Заработная плата» до окончания месяца, в котором внесены такие изменения, индексации заработной платы работников в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами или иными нормативными правовыми актами Красноярского края.

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, бюджетную смету учреждения по показателю выплат «Заработная плата», до окончания финансового года.

Расчет и пересчет $C_{1балла}$ осуществляется по формуле:

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

где:

$Q_{стим}$ – сумма средств, предназначенных для осуществления выплат стимулирующего характера работникам учреждений, 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);

$Q_{стим}^{рук, замрук, гл. бух}$ – сумма средств, предназначенных для осуществления выплат стимулирующего характера директору 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 стимулирующих выплат, за исключением персональных, 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, бюджетную смету учреждения по показателю выплат «Заработная плата»;

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

$Q_{стим}$ рассчитывается по формуле:

$$Q_{стим} = Q_{зн} - Q_{итат} - Q_{перс},$$

где:

$Q_{зн}$ – сумма средств, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной

деятельности учреждения, бюджетной смете 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, предусмотренных 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).

Виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются соглашениями, локальными нормативными актами, принятыми с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.6. Решение директора учреждения об осуществлении выплат стимулирующего характера оформляется соответствующим приказом.

4.7. В целях поощрения работников за выполненную работу могут устанавливаться выплаты по итогам работы (за квартал, год).

Выплаты по итогам работы осуществляется по решению директора учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждений, утвержденных в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения, бюджетной смете учреждений по показателю выплат «Заработная плата», а так же средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При осуществлении выплат по итогам работы учитываются выполнение следующих критериев:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

качество подготовки и своевременность сдачи отчетности;

качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной

деятельностью учреждения;

качественное выполнение производственного задания;

непосредственное участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

Выплаты по итогам работы могут определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

Выплаты по итогам работы за год предельным размером не ограничиваются и выплачиваются в пределах экономии фонда оплаты труда. Конкретный размер выплат по итогам работы за год устанавливается директором.

5. Единовременная материальная помощь

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

5.2. 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), смертью работника, тяжелым материальным положением, связанным с продолжительной болезнью, утратой личного имущества в результате кражи, пожара, стихийного бедствия.

5.3. Размер единовременной материальной помощи, оказываемой работнику в течение календарного года по каждому из наступивших оснований, составляет двадцать тысяч рублей.

5.4. Выплата материальной помощи производится по приказу директора:

- в связи со смертью работника учреждения – на основании заявления одного из членов семьи.

По остальным основаниям, предусмотренным пунктом 5.2. – на основании письменного заявления работника учреждения и копий документов, удостоверяющих фактические основания для предоставления материальной помощи.

6. Оплата труда директора учреждения и заместителя директора

6.1. Оплата труда директора учреждения и заместителя директора осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

- должностной оклад;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

6.2. Размер должностного оклада директора учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей. Директору учреждения группа по оплате труда определяется и устанавливается распоряжением администрации города Енисейска ежегодно до 31 декабря в соответствии с Приложением № 4.

6.3. Размеры должностного оклада заместителя директора

устанавливаются директором учреждения на 10 - 30 процентов ниже размера должностного оклада директора учреждения.

6.4. Выплаты компенсационного характера директору учреждения и заместителю директора устанавливаются в соответствии с разделом 3 Положения. Количество должностного оклада директора учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера директора учреждения, определяется ежегодно до 31 декабря распоряжением администрации города Енисейска, но не выше предельного количества должностных окладов директора учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера, установленного приложением № 4 к настоящему Положению, с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера директору учреждения выделяется в плане финансово хозяйственной деятельности учреждения.

6.5. Директору учреждения и заместителю директора в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за качество выполняемых работ;
- персональные выплаты (за сложность, напряженность и особый режим работы);
- выплаты по итогам работы.

6.6. Директору и заместителю директора устанавливаются следующие персональные выплаты:

1) Персональная выплата за сложность, напряженность и особый режим работы устанавливается:

№ п/п	Наименование должности	Размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	Директор	до 100
2	Заместитель директора	до 100

Конкретный размер персональных выплат за сложность, напряженность и особый режим работы для директора учреждения устанавливается распоряжением администрации города Енисейска, для заместителя директора устанавливается приказом директора учреждения.

2) Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы и за качество выполняемых работ директору, заместителю директора производится ежемесячно при условии отсутствия дисциплинарного взыскания и выполнении критериев оценки эффективности и качества деятельности учреждения согласно приложению № 3 к настоящему Положению.

Конкретный размер выплат для директора учреждения устанавливается распоряжением администрации города Енисейска, для заместителя директора устанавливается приказом учреждения.

6.7. Выплаты стимулирующего характера директору учреждения и заместителю директора выплачиваются по итогам работы (за квартал, год) и устанавливаются для директора учреждения распоряжением администрации города Енисейска, для заместителя директора на основании приказа директора учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

6.8. Перечень должностей, профессий работников учреждения, отнесенных к основному персоналу и предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора учреждения и заместителя директора установлены в приложении № 4 к настоящему Положению.

6.9. Директору учреждения и заместителю директора может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений раздела 5 настоящего Положения.

6.9.1. Единовременная материальная помощь, предоставляемая директору учреждения в соответствии с настоящим Положением, выплачивается на основании распоряжения администрации города Енисейска, в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

6.9.2. Выплата единовременной материальной помощи заместителю директора производится на основании приказа директора учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

Приложение №1
к Положению об оплате труда работников
МАУ «Центр развития физической культуры
и спорта» города Енисейска

**Минимальные размеры окладов (должностных окладов),
ставок заработной платы**

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ) и отдельным должностям, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы.

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

ПКГ должностей работников физической культуры и спорта первого уровня (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации РФ от 27.02.2012 N 165н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта"):

Квалификационные уровни	Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
2 квалификационный уровень	Спортивный судья	10 112

ПКГ должностей работников физической культуры и спорта второго уровня (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации РФ от 27.02.2012 N 165н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта"):

Квалификационные уровни	Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре и спорту, инструктор по спорту	8 456
2 квалификационный уровень	Тренер	13 188
	Администратор тренировочного процесса	10 112

2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих.

ПКГ «Общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих» (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации РФ от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих"):

Квалификационные уровни	Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
ПКГ Общеотраслевые должности служащих второго уровня		
1 квалификационный уровень	Администратор	4 231
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	4 650
ПКГ Общеотраслевые должности служащих третьего уровня		
1 квалификационный уровень	Документовед	4 650

3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) общеотраслевых профессий рабочих.

ПКГ общеотраслевых профессий рабочих (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации РФ от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих"):

ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»

Квалификационные уровни	Должность	Минимальный размер ставки заработной платы, руб.
-------------------------	-----------	--

1 квалификационный уровень	Гардеробщик, кассир, приемщик пункта проката, ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений, уборщик служебных помещений, уборщик территории, вахтёр, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (рабочий КОРЗ), электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования.	3 275
----------------------------------	--	-------

4. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) медицинских и фармацевтических работников.

ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал» (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации РФ от 06.08.2007 N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников"):

ПКГ Средний медицинский и фармацевтический персонал

Квалификационные уровни	Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра	6 153

5. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, должности которых не предусмотрены профессиональными квалификационными группами

Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Руководитель центра тестирования	10 112
Администратор центра тестирования	10 112
Администратор баз данных	4 231

Приложение № 2
к Положению об оплате труда работников
МАУ «Центр развития физической
культуры и спорта» города Енисейска

Критерии оценки результативности и качества труда основного персонала для осуществления работникам ежемесячных выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ

№ п/п	Категория, должности, профессии	Наименование критериев оценки результативности и качества труда	Содержание критериев оценки результативности и качества труда	Оценка в баллах
<i>Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач</i>				
1	Администратор Администратор тренировочного процесса Документовед Заведующий хозяйством Медицинская сестра Инструктор по спорту Инструктор по физической культуре и спорту Тренер Руководитель центра тестирования Администратор центра тестирования Спортивный судья Администра	Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения (по результатам работы за отчетный период)	Инициация и реализация предложений, проектов, способствующих имиджу учреждения, качественному предоставлению услуг и повышению доходности учреждения	5 – 20
			Личное участие в мероприятиях, в том числе организация их проведения (соревнования, мастер-классы, семинары, совещания, конференции и т.д.)	5 – 15
			Работа по привлечению сторонних организаций и спонсоров при предоставлении услуг учреждением	5 – 15
			Содействие в подготовке и размещении информации о деятельности учреждения с целью популяризации и привлечения населения к получению платных услуг учреждения (работа со СМИ: интервью, статьи, выступления; разработка и распространение буклетов, памяток, методического материала и т.д.)	5 – 10

	тор баз данных			
Выплата за качество выполняемых работ				
2	Администратор Администратор тренировочного процесса Документовед Заведующий хозяйством Медицинская сестра Инструктор по спорту Инструктор по физической культуре и спорту Тренер Руководитель центра тестирования Администратор центра тестирования Спортивный судья Администратор баз данных	стабильная деятельность работника (по результатам работы за отчетный период)	Эффективное предоставление услуг	5 – 20
			Выполнение муниципального задания учреждения	5 – 20
			Планирование и исполнение кассового плана Учреждения	5 – 25
			Своевременное и качественное ведение профессиональной документации	5-10
			Исполнительская дисциплина (исполнение устных и письменных поручений руководства, отсутствие замечаний руководства, соблюдение этики общения в учреждении, сохранение конфиденциальности при получении информации в рамках трудовой деятельности)	5 – 10
			Отсутствие обоснованных жалоб клиентов	5-10
Выплата за интенсивность и высокие результаты работы				
3	Администратор Администратор	Интенсивность труда (по результатам работы за	Выполнение дополнительных работ (функций), не входящих в должностные обязанности, привлечение	5 - 10

<p>тренировочного процесса Документовед Заведующий хозяйством Медицинская сестра Инструктор по спорту Инструктор по физической культуре и спорту Тренер Руководитель центра тестирования Администратор центра тестирования Спортивный судья Администратор баз данных</p>	<p>отчетный период)</p>	<p>работника к выполнению непредвиденных работ</p>	
		<p>Повышение квалификации по направлению деятельности, в том числе самообразование, приобретение дополнительных навыков, необходимых для более качественного выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором</p>	5
		<p>Внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности и их внедрение</p>	5 - 10
		<p>Перевыполнение кассового плана</p>	5 - 10
	<p>Высокие результаты работы (по результатам работы за отчетный период)</p>	<p>Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения</p>	5 - 15
		<p>Непосредственное участие в реализации программ, проектов, грантов</p>	5 - 15

Приложение № 3
к Положению об оплате труда работников
МАУ «Центр развития физической
культуры и спорта» города Енисейска

Критерии оценки результативности и эффективности деятельности, размеры и условия осуществления выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ директору, заместителю директора МАУ «Центр развития физической культуры и спорта» города Енисейска

№ п/п	Критерий оценки показателя	Размер стимулирующих выплат к окладу (должностному окладу), %
<i>Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач</i>		
	Сложность организации и управления учреждением	5-10
<i>Выплата за качество выполняемых работ</i>		
	Достижение учреждением утвержденных показателей работы	10-30
	Отсутствие нарушений финансово-экономической деятельности	10-20
	Отсутствие обоснованных замечаний, жалоб на деятельность учреждения	10-30
<i>Выплата за интенсивность и высокие результаты работы</i>		
	Выполнение учреждением муниципального задания, муниципальной подпрограммы	5-10
	Внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности и их внедрение	5-10

**ПОРЯДОК
ИСЧИСЛЕНИЯ СРЕДНЕГО РАЗМЕРА ОКЛАДА (ДОЛЖНОСТНОГО
ОКЛАДА), СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ОСНОВНОГО
ПЕРСОНАЛА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ДОЛЖНОСТНОГО
ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**

1. Настоящий Порядок определяет правила исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения.

2. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада директора учреждения утверждается приказом директора учреждения и рассчитывается по формуле:

$$Д_{\text{Оср}} = \frac{\sum_{i=1}^n Д_{\text{О}i}}{n}, \quad (1)$$

где:

$Д_{\text{Оср}}$ - средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала;

$Д_{\text{О}i}$ - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника основного персонала, установленный в соответствии со штатным расписанием муниципального учреждения;

n - штатная численность работников основного персонала.

2. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада директора учреждения подлежит пересмотру в случае:

-изменения утвержденной штатной численности работников основного персонала муниципального учреждения более чем на 15 процентов;

-увеличения (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

**ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ, ПРОФЕССИЙ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ,
ОТНОСИМЫХ К ОСНОВНОМУ ПЕРСОНАЛУ**

№ п/п	Тип учреждений	Должности, профессии работников учреждений
1	МАУ «Центр физической культуры и спорта» города Енисейска	Инструктор физической культуре и спорту Инструктор по спорту Тренер Администратор тренировочного процесса Руководитель центра тестирования ГТО Администратор центра тестирования Спортивный судья Администратор

**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**

N п/п	Учреждения	Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала учреждения			
		I группа по оплате труда	II группа по оплате труда	III группа по оплате труда	IV группа по оплате труда
	1	2	3	4	5
1	МАУ «Центр физической культуры и спорта» города Енисейска	2,8-3,3	2,2-2,7	1,6-2,1	1,5

**ПОКАЗАТЕЛИ
ДЛЯ ОТНЕСЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЯ К ГРУППЕ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА**

Группа по оплате труда директора учреждения определяется на основании документов, подтверждающих наличие объемов работы учреждения на 1 января текущего года.

Показатели	Группы по оплате труда руководителей учреждений			
	I	II	III	IV
Численность работников в учреждении, чел.	Свыше 300	251 - 300	101 - 250	до 100
Количество занимающихся в учреждении, чел.	Свыше 300	201 - 300	101 - 200	до 100
Количество постоянно действующих в течение года физкультурно оздоровительных групп, ед.	свыше 28	свыше 20 до 28	свыше 12 до 20	от 6 до 12
Количество массовых, спортивных и физкультурно оздоровительных мероприятий, ед.	свыше 300	свыше 220 до 300	свыше 170 до 220	от 100 до 170
Наличие (отсутствие) в учреждении обособленных подразделений	наличие в учреждении обособленных подразделений	-	-	-
Наличие (отсутствие) в учреждении спортсооружений	наличие в учреждении спортсооружений	наличие в учреждении спортсооружений	-	-

Учреждение относится к конкретной группе по оплате труда директора 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 " количество массовых, спортивных и физкультурно оздоровительных мероприятий".

**ПРЕДЕЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ
РУКОВОДИТЕЛЮ УЧРЕЖДЕНИЯ В ГОД, УЧИТЫВАЕМЫХ ПРИ
ОПРЕДЕЛЕНИИ ОБЪЕМА СРЕДСТВ НА ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО
ХАРАКТЕРА РУКОВОДИТЕЛЯМ УЧРЕЖДЕНИЙ**

N п/п	Учреждения	Предельное количество должностных окладов руководителя учреждения в год
1	МАУ «Центр физической культуры и спорта» города Енисейска	до 22

**ПРЕДЕЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ СООТНОШЕНИЯ СРЕДНЕМЕСЯЧНОЙ
ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЯ
РУКОВОДИТЕЛЯ**

№ п/п	Наименование типов учреждений	Кратность	
1	Директор	до 3	
2	Заместитель Директора	до 2,5	