



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ЕНИСЕЙСКА  
Красноярского края

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

«07» 07 2022 г.

г. Енисейск

№ 260-17

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 N 12-95 «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Енисейска», постановления администрации города Енисейска от 31.10.2013 №329-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников учреждений администрации и ее 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 города Енисейска от 29.12.2016 № 269-п «Об утверждении Положения об оплате труда работников Муниципального автономного учреждения «Центр развития физической культуры и спорта» города Енисейска»;

Постановление администрации города Енисейска от 15.01.2018 № 15-п «О внесении изменений в постановление администрации города Енисейска от 29.12.2016 №269-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 официального опубликования в печатном средстве массовой информации «Информационный бюллетень» города Енисейска Красноярского края и применяется к правоотношениям, возникшим с 01.07.2022 г.

Глава города

В.В. Никольский

Исполнитель: Егоренко И.А.

## ПОЛОЖЕНИЕ

### об оплате труда работников муниципального автономного учреждения «Центр развития физической культуры и спорта» города Енисейска

#### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения «Центр развития физической культуры и спорта» города Енисейска (далее - Положение) разработано в соответствии со ст.135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», на основании решения Енисейского городского Совета Депутатов от 29.09.2021 N 12-95 «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Енисейска», постановления администрации г. Енисейска от 31.10.2013 № 329-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников учреждений администрации и ее 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 отдельно по каждой из должностей.

1.7. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.8. Абсолютный размер выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных настоящим примерным 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.

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

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

## II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

- 2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем 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 9, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых 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 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".

### III. ВЫПЛАТЫ 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 ночное время, 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, работе в ночное время 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 начисляется на основании приказа руководителя 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).

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).

### IV. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

- 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 руководителя в пределах утвержденного фонда на оплату труда работников учреждения могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера:
- выплаты за качество выполняемых работ;
  - выплаты за важность выполняемых работ;
  - персональные выплаты (за сложность, напряженность и особый режим работы. Молодой специалист);
  - выплаты по итогам работы.
- 4.4. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены и устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда.
- 4.5. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается руководителем учреждения.
- 4.6. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются и выплачиваются руководителем учреждения ежемесячно.
- 4.7. 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	до 110
2	Инструктор по спорту	до 100
3	Инструктор по лечебной физкультуре	до 100
4	Инструктор по адаптивной физической культуре	до 100
5	Документовед	до 70
6	Заведующий хозяйством	до 70
7	Специалист тестирования ГТО	до 150

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.

4.8. Работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера Приложения №2 к Положению.

4.9. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику учреждения (за исключением персональных выплат) применяется балльная оценка. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере, с учетом фактически отработанного времени либо применяют балльную оценку.

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется по формуле:

$$C_i = C_{1\text{балла}} \times B_i \times K_{\text{исп. раб. врем.}}$$

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;

$K_{\text{исп. раб. врем.}}$  - коэффициент использования рабочего времени работника за отчетный период;

$$K_{\text{исп. раб. врем.}} = T_{\text{факт.}} / T_{\text{план.}}$$

где:

$T_{\text{факт.}}$  - фактически отработанное количество часов (рабочих дней) по должности за отчетный период;

$T_{\text{план.}}$  - 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 руководителя учреждения.

Пересчет  $C_{1\text{балла}}$  осуществляется в случае внесения изменений в 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  $C_{1\text{балла}}$  - период с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором осуществлено внесение изменений в бюджетную смету учреждения по показателю выплат "Заработная плата", до окончания финансового года.

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

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

где:

$Q_{\text{стим}}$  - 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);

$Q_{\text{рук, зам рук, гл. бух}}$  - сумма средств, предназначенных для осуществления выплат стимулирующего характера руководителю 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  $C_{1\text{балла}}$  - за декабрь года, в котором осуществляется расчет;

при пересчете  $C_{1\text{балла}}$  - за месяц, в котором осуществлено внесение изменений в бюджетную смету учреждения по показателю выплат "Зарботная плата";

$n$  - количество штатных единиц в соответствии со штатным расписанием учреждения, за исключением руководителя учреждения:

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

$$Q_{\text{стим}} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{штат}} - Q_{\text{перс}}$$

где:

$Q_{\text{зп}}$  - сумма средств, предусмотренных в бюджетной смете учреждения на плановый период по показателю выплат "Зарботная 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, 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);

$Q_{\text{перс}}$  - 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).

4.1. 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.

## V. 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 руководителя учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей), смертью работника, тяжёлым 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.

4. Выплата материальной помощи производится по приказу руководителя:

- 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.

## VI. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ И ЗАМЕСТИТЕЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ

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

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

6.2. 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 возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей. Руководителю учреждения группа по оплате труда определяется и устанавливается распоряжением администрации города Енисейска ежегодно до 31 декабря в соответствии с приложением №3.

6.3. Размеры должностных окладов заместителя руководителя устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже размера должностного оклада



руководителя учреждения.

6.4. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения и заместителю руководителя устанавливаются в соответствии с разделом 3 Положения.

Количество должностных окладов руководителя учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, определяется ежегодно до 31 декабря распоряжением администрации города Енисейска, но не выше предельного количества должностных окладов руководителя 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 руководителю учреждения выделяется в плане финансово хозяйственной деятельности учреждения.

6.5. Руководитель учреждения и заместителю руководителя 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 продолжительность работы, за сложность, напряженность и особый режим работы);
- выплаты по итогам работы.

6.7. Руководителю и заместителю руководителя 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	Руководитель	до 100
2	Заместитель руководителя	до 100

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

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

### **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.

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

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 адаптивной физической культуре, 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	4650
ПКГ Общеотраслевые должности служащих третьего уровня		
1 квалификационный уровень	Документовед	4650

**Минимальные размеры окладов (должностных окладов) общепрофессиональных профессий рабочих.**

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

ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»

Квалификационные уровни	Должность	Минимальный размер ставки заработной платы, руб.
1 квалификационный уровень	Гардеробщик, кассир, приемщик пункта проката, ремонтник плоскостных спортивных сооружений, уборщик служебных помещений, уборщик территории, вахтер, рабочий по комплексному обслуживанию зданий, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования.	3 275

**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.
1 квалификационный уровень	Инструктор по лечебной физкультуре	6153
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра	6 153

**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.
Специалист тестирования ГТО	10 112

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
<b><i>Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач</i></b>				
1	Документовед Заведующий хозяйством Медицинская сестра Инструктор по лечебной физкультуре Инструктор по адаптивной физической культуре Тренер Администратор тренировочного процесса Специалист тестирования ГТО Администратор	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
<b><i>Выплата за качество выполняемых работ</i></b>				
2	Документовед Заведующий хозяйством Медицинская сестра Инструктор по лечебной физкультуре Инструктор по адаптивной физической культуре Тренер Администратор	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	5 – 10

	ор тренировочно го процесса Специалист тестирования ГТО Администрат ор		трудоу деятельности) Отсутствие обоснованных жалоб клиентов	5-10
<b>Выплата за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
3	Документовед Заведующий хозяйством Медицинская сестра Инструктор по лечебной физкультуре Инструктор по адаптивной физической культуре Тренер Администрат ор тренировочно го процесса Специалист тестирования ГТО Администрат ор	Интенсивность труда (по результатам работы за отчетный период)	Выполнение дополнительных работ (функций), не входящих в должностные обязанности, привлечение работника к выполнению непредвиденных работ	5 - 10
			Повышение квалификации по направлению деятельности, в том числе самообразование, приобретение дополнительных навыков, необходимых для более качественного выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором	5
			Внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности и их внедрение	5 - 10
			Перевыполнение кассового плана	5 - 10
		Высокие результаты работы (по результатам работы за отчетный период)	Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения	5 - 15
			Непосредственное участие в реализации программ, проектов, грантов	5 - 15

1. Размеры выплат работникам Учреждения устанавливаются и выплачивается ежемесячно на основании приказа руководителя Учреждения, в соответствии с результатами деятельности Учреждения.

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 руководителю, заместителю руководителя МАУ «Центр развития физической культуры и спорта» города Енисейска.

№ п/п	Критерий оценки показателя	Размер стимулирующих выплат к окладу (должностному окладу), %
<b><i>Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач</i></b>		
	Сложность организации и управления учреждением	5-10
<b><i>Выплата за качество выполняемых работ</i></b>		
	Достижение учреждением утвержденных показателей работы	10-30
	Отсутствие нарушений финансово-экономической деятельности	10-20
	Отсутствие обоснованных замечаний, жалоб на деятельность учреждения	10-30
<b><i>Выплата за интенсивность и высокие результаты работы</i></b>		
	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 руководителя учреждения утверждается приказом руководителя учреждения и рассчитывается по формуле:

$$ДО_{\text{ср}} = \frac{\sum_{i=1}^n ДО_i}{n}, \quad (1)$$

где:

ДО<sub>ср</sub> - средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала;

ДО<sub>і</sub> - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника основного персонала, установленный в соответствии со штатным расписанием муниципального учреждения;

n - штатная численность работников основного персонала.

3. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя 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	Документовед Заведующий хозяйством Медицинская сестра Инструктор по лечебной физкультуре Инструктор по адаптивной физической культуре Тренер Администратор тренировочного процесса Специалист тестирования ГТО 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**

№ 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 руководителя 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 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 " 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**

№ 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	Руководитель	до 3
2	Заместитель руководителя	до 2,5