



## АДМИНИСТРАЦИЯ МИНУСИНСКОГО РАЙОНА

# ПОСТАНОВЛЕНИЕ

09.06.2023

г. Минусинск

№ 516-п

Об утверждении примерного положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта, подведомственных Отделу культуры, спорта, туризма и молодежной политики администрации Минусинского района»

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением администрации Минусинского района от 10.04.2019 № 228-п «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников Минусинского района, не относящихся к муниципальным должностям, должностям муниципальной службы», руководствуясь статьями 29.3, 31 Устава Минусинского района Красноярского края, ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить примерное положение о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта, подведомственных Отделу культуры, спорта, туризма и молодежной политики администрации Минусинского района, согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Признать утратившим силу постановление администрации Минусинского района от 18.12.2017 № 1120-п «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений, осуществляющих деятельность в области спортивной подготовки, подведомственных Отделу культуры, спорта, туризма и молодежной политики администрации Минусинского района».

3. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя главы по экономике – руководителя финансового управления администрации Минусинского района О.А. Бутенко.

4. Постановление вступает в силу в день, следующий за днем его официального опубликования в газете «Власть труда», подлежит размещению на официальном сайте администрации Минусинского района в сети «Интернет» в разделе «Финансы» подраздел «Постановление АМР» и

применяется к правоотношениям, возникшим с 01 июня 2023 года.

Глава района

С.И. Глухов

Приложение  
к постановлению администрации  
Минусинского района  
от 09.06.2023 № 516 - п

**Примерное положение  
о системе оплаты труда работников муниципальных  
бюджетных учреждений дополнительного образования, осуществляющих деятельность в  
области физической культуры и спорта, подведомственных отделу культуры, спорта,  
туризма и молодежной политики администрации минусинского района**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта, подведомственных Отделу культуры, спорта, туризма и молодежной политики администрации Минусинского района (далее – положение), разработано на основании постановления администрации Минусинского района 10.04.2019 № 228-п «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников Минусинского района, не относящихся к муниципальным должностям, должностям муниципальной службы» и регулирует порядок оплаты труда работников по видам экономической деятельности «Образование», «Прочая деятельность в области спорта» (далее – система оплаты труда).

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

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

1.4. Все виды выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, 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.

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

1.6. Средства, полученные от приносящей доход деятельности, направляются на стимулирующие выплаты работникам в размере не более 50 %.

**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, 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;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

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 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 конкретным работникам учреждения 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 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

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 общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»;

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

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Примерному Положению.

3.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленные в соответствии с Приложением 1 к настоящему Положению для работников по профессии водитель автомобиля, повышаются при наличии квалификационной категории за классность в следующих размерах:

25% к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы - за 1 класс;

10% к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы - за 2 класс.

Повышенный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работнику устанавливается при наличии заявления работника, к которому прилагаются документы, подтверждающие классность.

3.3. Выплаты компенсационного характера и персональные стимулирующие выплаты работникам по профессии водитель автомобиля устанавливаются от оклада

(должностного оклада), ставки заработной платы без учета его повышения, предусмотренного пунктом 3.2. настоящей статьи.

#### 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), 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 соответствии с законодательством Российской Федерации и Красноярского края, и составляют 30% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

Размер указанной надбавки увеличивается на 10 процентов при наличии стажа работы в Красноярском крае один год и на 10 процентов за каждые последующие два года работы.

Молодежи (лицам до 30 лет) размер надбавки, указанной в абзаце первом настоящего пункта, увеличивается на 30 процентов с первого дня работы, если они прожили на территории Красноярского края не менее 5 лет.

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

а) выплата (доплата) за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику учреждения при совмещении им профессий (должностей); размер выплаты (доплаты) и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

б) выплата (доплата) за расширение зон обслуживания устанавливается работнику учреждения при расширении зон обслуживания; размер выплаты (доплаты) и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

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

г) выплата (доплата) за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время, при этом ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра; размер выплаты (доплаты) составляет 35 процентов части

оклада (должностного оклада) за час работы работника учреждения, часовой ставки заработной платы работника учреждения, расчет части оклада (должностного оклада) за час работы работника учреждения, часовой ставки заработной платы работника учреждения определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника учреждения на количество рабочих часов по календарю в данном месяце.

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

е) повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни; выплата (доплата) осуществляется в следующих размерах:

если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, размер доплаты составляет одинарную дневную или часовую ставку (часть оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), с учетом компенсационных и стимулирующих выплат;

если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась сверх месячной нормы рабочего времени, размер доплаты составляет двойную дневную или часовую ставку (часть оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

Увеличение размера выплаты (доплаты) осуществляется в соответствии с трудовым договором с работником.

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 до 24 часов).

По желанию работника работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

ж) выплаты за ненормированный рабочий день водителю автомобиля устанавливаются в размере 25% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

4.5. Выплаты за работу в сельской местности устанавливаются специалистам в размере 25 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Основанием предоставления персональных выплат за работу в сельской местности является документ об образовании, предъявляемый при приеме на работу.

4.6. В соответствии с законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников 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.

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

## 5. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей

5.1. Заработная плата руководителя учреждения и его заместителя 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 основного персонала возглавляемого им учреждения.

В зависимости от наличия квалификационной категории размер должностного оклада руководителя учреждения увеличивается в следующем размере:

при наличии высшей квалификационной категории на 10%;

при наличии первой квалификационной категории на 8,5%.

5.3. Размер должностного оклада заместителя руководителя учреждения устанавливается руководителем учреждения на 10-30 процентов ниже размеров должностного оклада руководителя.

5.4. Руководителю учреждения и его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера в размерах и на условиях, предусмотренных разделом 4 настоящего Примерного положения, а также осуществляется выплата единовременной материальной помощи в размерах и на условиях, предусмотренных разделом 7 настоящего Положения.

5.5. Руководителю учреждения и его заместителю в пределах средств на оплату труда, (в том числе в пределах средств направленных учреждением от поступающих от приносящей доход деятельности), могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты;

выплаты по итогам работы.

5.5.1. Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач руководителю и его заместителям устанавливаются в размерах, указанных в приложении № 2 к настоящему примерному положению.

При назначении данных выплат учитываются критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений, указанные в приложении № 2 к настоящему примерному положению.

5.5.2. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размерах, указанных в приложении № 2 к настоящему Примерному положению.

При назначении указанной выплаты учитываются критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений, указанные в приложении № 2 к настоящему Примерному положению.

5.6. Руководителю учреждения и его заместителям устанавливаются следующие виды персональных выплат к окладу (должностному окладу):

за опыт работы;

за сложность, напряженность и особый режим работы;

5.6.1. Персональная выплата за опыт работы устанавливается при наличии почетного звания, связанного или необходимого для выполнения обязанностей (функций) по замещаемой должности, в следующих размерах от должностного оклада при наличии:

а) почетного звания:

Заслуженный тренер России, Заслуженный тренер РСФСР, Заслуженный тренер СССР, Заслуженный мастер спорта СССР, Заслуженный мастер спорта России, Мастер спорта СССР международного класса, Мастер спорта России международного класса, Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации, Заслуженный деятель физической культуры Российской Федерации – 20%;

Заслуженный работник физической культуры и спорта Красноярского края – 10%;

б) ученой степени:

Кандидат наук – 7,5%;

Доктор наук – 10%.

Размер персональной выплаты за опыт работы определяется как сумма размеров, указанных в подпунктах «а» и «б» настоящего пункта. Размеры, указанные в рамках одного подпункта, не суммируются.

Персональные выплаты за опыт работы предоставляются при наличии личного заявления руководителя учреждения, заместителя руководителя, к которому прилагаются документы, подтверждающие основание установления соответствующей персональной выплаты.

5.6.2. Персональная выплата за сложность, напряженность и особый режим работы осуществляется в размерах, установленных в приложении № 3 к настоящему примерному положению.

Персональная выплата за сложность, напряженность и особый режим работы производится ежемесячно при условии достижения (выполнения) суммарного выражения значений показателей критерия результативности качества труда «Обеспечение высококачественной спортивной подготовки», выражающегося в участии или получении мест с 1 по 6 на официальных спортивных соревнованиях или в официальных физкультурных мероприятиях в составе спортивных сборных команд России и Красноярского края (далее спортивный результат) лицами, проходящими на момент участия в таких спортивных соревнованиях, физкультурных мероприятиях или достижения соответствующего спортивного результата, спортивной подготовки в учреждении, в соответствии с приложением № 3 к настоящему примерному положению.

Персональная выплата за сложность, напряженность и особый режим работы устанавливается на один год с месяца, в котором лицо, проходившее на момент участия в указанных в абзаце втором настоящего пункта спортивных соревнованиях, физкультурных мероприятиях или достижения указанного в абзаце втором настоящего пункта спортивного результата спортивной подготовки в учреждении, приняло участие в соответствующих спортивных соревнованиях или в котором достигло спортивного результата, вне зависимости от факта прекращения таким лицом прохождения спортивной подготовки в учреждении в указанный период. При этом учреждением делается перерасчет заработной платы за период со дня возникновения права на предоставление (изменение размера) персональной выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы до принятия решения о ее установлении (изменении размера).

Если в период, на который установлена персональная выплата за сложность, напряженность и особый режим работы, спортивный результат будет улучшен или лицо, проходящее спортивную подготовку в учреждении, примет участие в спортивных соревнованиях и играх, размер указанной персональной выплаты изменяется, при этом исчисление срока ее действия осуществляется заново в соответствии с порядком, установленным настоящим пунктом.

5.7. Выплаты по итогам работы (за год) устанавливаются в размерах и на условиях, установленных в приложении № 4 к настоящему Примерному положению.

При осуществлении выплат по итогам работы (за год) учитывается выполнение следующих критериев:

успешное и добросовестное исполнение руководителем, заместителем руководителя своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с деятельностью учреждения;

качество подготовки и своевременность сдачи отчетности.

5.8. Конкретный размер выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливается Отделом культуры, спорта, туризма и молодежной политики администрации Минусинского района.

Конкретный размер выплат стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения устанавливается руководителем учреждения.

Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, руководителю учреждения и его заместителям устанавливаются ежемесячно по результатам оценки результативности и качества деятельности муниципальных бюджетных учреждений в предыдущем месяце и выплачиваются ежемесячно.

5.9. Количество должностных окладов руководителя учреждения, осуществляющего деятельность в области молодежной политики, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, составляет не более двенадцати.

5.10. Утвердить предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей) в размере, не превышающем – 2,4 включительно.

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

6.1. Работникам учреждений устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

выплата за качество выполняемых работ;

персональные выплаты: за опыт работы, за сложность, за напряженность и особый режим работы, молодым специалистам в целях повышения уровня оплаты труда, в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), в целях обеспечения региональной выплаты, установленной муниципальными правовыми актами (далее – региональная выплата);

выплаты по итогам работы.

6.2. Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач производится ежемесячно и выплачивается при выполнении показателей (критериев) оценки важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач согласно приложению № 5 к настоящему положению.

6.3. Выплата за качество выполняемых работ производится ежемесячно при условии отсутствия у работника дисциплинарного взыскания и выполнении показателей (критериев) оценки качества выполняемых работ согласно приложению № 5 к настоящему положению.

6.4. Стимулирующие выплаты, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются работодателем ежемесячно с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников.

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

6.5.1. Персональная выплата за опыт работы работникам учреждений, производится в соответствии с приложением № 6 при условии наличия:

а) почетного звания или ученой степени, связанных или необходимых для исполнения профессиональной деятельности по должности служащего и соответствующих профилю учреждения;

б) спортивного звания или спортивного разряда (для тренеров-преподавателей, окончивших профессиональную спортивную карьеру, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, необходимое для исполнения профессиональной деятельности по должности служащего, впервые заключивших трудовой договор с образовательным учреждением, осуществляющим деятельность в области физической культуры и спорта, и при этом не получающих персональную выплату молодым специалистам в целях повышения уровня оплаты труда);

Персональная выплата за опыт работы, производящаяся при наличии спортивного звания или спортивного разряда, устанавливается на срок первых трех лет работы с момента заключения трудового договора.

6.5.2. За сложность, напряженность и особый режим работы в размерах, установленных в приложении № 7 к настоящему примерному положению.

Персональная выплата за сложность, напряженность и особый режим работы производится ежемесячно при условии достижения (выполнения) суммарного выражения значений показателей критерия результативности и качества труда «Обеспечение высококачественной спортивной подготовки», выражающегося в участии или получении мест с 1 по 6 на официальных спортивных соревнованиях или в официальных физкультурных мероприятиях в составе спортивных сборных команд России и Красноярского (далее – спортивный результат) лицами, проходящими на момент участия в таких спортивных соревнованиях, физкультурных мероприятиях или достижения соответствующего спортивного результата спортивную подготовку в учреждении, в соответствии с приложением № 7 к настоящему примерному положению.

Персональная выплата за сложность, напряженность и особый режим работы устанавливается на один год с месяца, в котором лицо, проходившее на момент участия в указанных в абзаце втором настоящего пункта спортивных соревнованиях, физкультурных мероприятиях или достижения указанного в абзаце втором настоящего пункта спортивного результата спортивную подготовку в учреждении, приняло участие в соответствующих спортивных соревнованиях или в котором оно достигло спортивного результата, вне зависимости от факта прекращения таким лицом прохождения спортивной подготовки в учреждении в указанный период. При этом учреждением делается перерасчет заработной платы за период со дня возникновения права на предоставление (изменение размера) персональной выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы до принятия решения о ее установлении (изменении размера).

Если в период, на который установлена персональная выплата за сложность, напряженность и особый режим работы, спортивный результат будет улучшен или лицо, проходящее спортивную подготовку в учреждении, примет участие в спортивных соревнованиях и играх, размер указанной персональной выплаты изменяется, при этом исчисление срока ее действия осуществляется заново в соответствии с порядком, установленным настоящим пунктом.

6.5.3. Персональная выплата за сложность, напряженность и особый режим работы производится тренерам-преподавателям в зависимости от этапа подготовки, года обучения, группы вида спорта, по которому осуществляется обучение, в соответствии с приложением № 7 к настоящему положению.

Виды спорта распределяются по следующим группам:

а) к первой группе относятся виды спорта, включенные в программу Олимпийских игр, кроме командных игровых видов спорта;

б) ко второй группе относятся командные игровые виды спорта, включенные в программу Олимпийских игр, а также виды спорта, не включенные в программу

Олимпийских игр, но получившие признание Международного олимпийского комитета и включенные во Всероссийский реестр видов спорта;

Персональная выплата за сложность, напряженность и особый режим работы производится старшим инструкторам-методистам, инструкторам-методистам учреждений дополнительного образования в размере до 50 процентов оклада (должностного оклада). Данная выплата иным категориям работников учреждения устанавливается в размере до 150%.

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

6.5.5. 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 (минимального размера оплаты труда), в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), 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 (минимального размера оплаты труда), исчисленного пропорционально отработанному работником 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.

В случае если в Красноярском крае не установлен размер минимальной заработной платы и (или) минимальный размер оплаты труда превышает размер минимальной заработной платы, установленный в Красноярском крае, то 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 минимального размера оплаты труда, в размере, определяемом как разница между минимальным размером оплаты труда и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

В случае если в Красноярском крае не установлен размер минимальной заработной платы и (или) минимальный размер оплаты труда превышает размер минимальной заработной платы, установленный в Красноярском крае, то работникам учреждения, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже минимального размера оплаты труда, исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные

персональные выплаты производятся в размере, определяемом как разница между минимальным размером оплаты труда, исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

6.5.6. 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 пунктом.

Для целей расчета региональной выплаты размер заработной платы составляет 25988 рублей.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы (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 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. Абсолютный размер персональных стимулирующих выплат: за сложность, напряженность и особый режим работы; в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, установленных в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника учреждения, исчисляется из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника учреждения без учета иных повышений, доплат, надбавок, выплат.

6.7. Выплаты по итогам работы.

6.7.1. Выплаты по итогам работы (за год) в виде премирования осуществляются по решению руководителя при наличии экономии фонда оплаты труда, в соответствии с приложением № 8 к настоящему Положению, и оформляются соответствующим приказом.

Информация о сложившейся экономии фонда оплаты труда в целях направления работникам на выплаты по итогам работы доводится до сведения администрации района.

6.7.2. Размер выплаты по итогам работы (за год) осуществляется в соответствии с пунктом 6.9. настоящего положения.

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

При осуществлении выплат по итогам работы (за год) учитывается 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 проведения мероприятий, связанных с деятельностью учреждения;

качество подготовки и своевременность сдачи отчетности;

непосредственное участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

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

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

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);

$C_{1\text{балла}}$  – стоимость 1 балла для определения размера «балльных» выплат (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

$B_i$  – количество баллов по результатам оценки труда  $i$ -го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по количественным показателям критериев оценки за истекший месяц;

$k_i$  – коэффициент, учитывающий осуществление «балльных» выплат  $i$ -му работнику учреждения, занятому по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, пропорционально отработанному  $i$ -м работником учреждения времени.

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

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

Под плановым периодом в настоящем пункте понимается финансовый год, а при пересчете  $C_{1\text{балла}}$  – период с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором осуществлено внесение изменений в план финансово-хозяйственной деятельности учреждения по показателю выплат «Заработная плата», до окончания финансового года.

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

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

где:

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

$Q_{стим}^{рук, замрук}$  – 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  $C_{1балла}$  – за декабрь года, в котором осуществляется расчет;

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

$n$  – количество штатных единиц в соответствии со штатным расписанием учреждения, за исключением директора учреждения и его заместителя.

$Q_{стим}$  рассчитывается по формуле:

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

где:

$Q_{зн}$  – сумма средств, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на плановый период по показателю выплат «Заработная плата», состоящая из установленных работникам учреждения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

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

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

учреждения на уровне минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), в целях обеспечения региональной выплаты).

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

при расчете  $C_{1\text{балла}}$  – 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».

Расчет персональных выплат в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) и в целях обеспечения региональной выплаты производится на основании фактического начисления данных выплат:

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

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

$Q_{\text{отп}}$  – 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).

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

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

где:

$N_{\text{отп}}$  – количество дней отпуска по должностям, замещаемым на период отпуска, согласно графику отпусков в плановом периоде;

$N_{\text{год}}$  – количество календарных дней в плановом периоде;

$r$  – количество штатных единиц в соответствии со штатным расписанием учреждения.

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

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

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

где:

$Q_{\text{стим}}^{\text{max рук}}$  – 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);

$Qi_{\text{стим}}^{\text{max замрук}}$  – 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».

6.9. Размер выплаты по итогам работы (за год), осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется по формуле:

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

где:

$C_i^{год}$  – размер выплаты по итогам работы (за год), осуществляемой i-му работнику учреждения;

$C_{1балла}^{год}$  – стоимость 1 балла для определения размеров выплаты по итогам работы (за год);

$B_i^{год}$  – количество баллов по результатам оценки труда i-го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по количественным показателям критериев оценки выплаты по итогам работы (за год);

$k_j$  – коэффициент, учитывающий осуществление выплат по итогам работы (за год) j-му работнику учреждения, принятому и (или) уволенному в течение календарного года, пропорционально отработанному j-м работником учреждения времени.

$C_{1балла}^{год}$  рассчитывается по формуле:

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

где:

Э – экономия фонда оплаты труда учреждения по итогам финансового года (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

m – фактическая численность работников учреждения, работавших в календарном году, по итогам работы в котором осуществляется выплата.

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 № 8 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 мнения комиссии по распределению стимулирующих выплат, образованной учреждением (далее - комиссия).

6.12. Ответственное лицо, назначенное приказом руководителя учреждения, представляет в комиссию аналитическую информацию о показателях рабочей деятельности работников, являющуюся основанием для установления размера стимулирующих выплат, премирования работников.

6.13. Работники имеют право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

6.14. Комиссия может рекомендовать установление стимулирующих выплат и их размер открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом. С учетом мнения комиссии работодатель издает приказ об установлении стимулирующих выплат.

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

## 7. 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 руководителя 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 6.2 настоящего положения.

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

## 8. Заключительные положения

8.1. Настоящее положение вступает в силу с 03 марта 2023 года.

8.2. Все приложения к настоящему Положению являются его неотъемлемой частью.

Руководитель отдела

Е.Н. Полунина

Приложение № 1  
к Примерному положению о системе оплаты  
труда работников муниципальных  
бюджетных учреждений дополнительного  
образования, осуществляющих  
деятельность в области физической  
культуры и спорта, подведомственных  
отделу культуры, спорта, туризма и  
молодежной политики администрации  
Минусинского района

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников учреждений, отнесенным к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»

1.1. ПКГ должностей педагогических работников:

Квалификационные уровни	Должность	Размер оклада (должностного оклада), руб.
2 квалификационный уровень	тренер-преподаватель	13188,00

2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников учреждений, отнесенным к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным Приказом Минздравсоцразвития РФ от 27.02.2012 № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта».

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

Квалификационные уровни	Должность	Размер оклада (должностного оклада), руб.
2 квалификационный уровень	инструктор – методист физкультурно-спортивных организаций	10112,00

3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников учреждений, отнесенным к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

3.1. ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»:

Квалификационные уровни	Должность	Размер оклада (должностного оклада), руб.
-------------------------	-----------	---

2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	4650,00
4 квалификационный уровень	механик	6448,00

4. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников учреждений, отнесенным к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

4.1. ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»:

Квалификационные уровни	Должность	Размер ставки заработной платы, руб.
1 квалификационный уровень	уборщик служебных помещений	3275,00

4.2. ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»:

Квалификационные уровни	Должность	Размер ставки заработной платы, руб.
2 квалификационный уровень	водитель автомобиля	4650,00

Приложение № 2  
к Примерному положению о системе  
оплаты труда работников муниципальных  
бюджетных учреждений дополнительного  
образования, осуществляющих  
деятельность в области физической  
культуры и спорта, подведомственных  
отделу культуры, спорта, туризма и  
молодежной политики администрации  
Минусинского района

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их установления, критерии оценки результативности и качества деятельности муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования, подведомственных Отделу культуры, спорта, туризма и молодежной политики администрации Минусинского района для руководителей и его заместителей

№ п/п	Наименование должности	Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений	Показатель критерия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы	
			наименование	значение (индикатор)		
1	2	3	4	5	6	
1	Руководитель	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
		ответственное отношение к своим обязанностям	отсутствие обоснованных замечаний к руководителю со стороны контролирующих органов, учредителя, граждан	отсутствие случаев	15%	
		исполнение муниципального задания	наличие публикаций в средствах массовой информации, в том числе подготовленных и представленных руководителем учреждения	количество публикаций - 1	3%	
				более 1 публикации	5%	
перевыполнение показателей, установленных муниципальным заданием	более 100 %	10%				

	непрерывное профессиональное развитие	наличие выступления с докладами на совещаниях, конференциях	количество выступлений – 1	3%
			количество выступлений – более 1	5%
		реализация инновационных программ, проектов	количество реализуемых проектов – 1	5%
			более 1	10%
	реализация программы деятельности (развития) учреждения	выполнение программы деятельности (развития) учреждения	не менее 70% и не более 90%	10%
			более 90%	15%
		Соответствие учреждения требованиям надзорных органов	отсутствие предписаний	10%
			Устранение предписаний в установленные сроки	5%
	результативность Финансово экономической деятельности	исполнение бюджета учреждения	не менее 80% и не более 90%	5%
			более 90%	10%
	Выстраивание Эффективных взаимодействий с другими учреждениями и ведомствами для достижения целей учреждения	наличие соглашений, договоров о совместной деятельности	факт наличия	5%
	Выплата за качество выполняемых работ			
результативность учреждения	сохранность контингента занимающихся	более 90%	20%	
	отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	отсутствие случаев	5%	

	управленческая культура	эффективность реализуемой кадровой политики	укомплектованность педагогическими кадрами с первой и высшей квалификационной категорией не менее 85%	10%
		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	10 %
			получение гранта	15 %
		включение в состав спортивной сборной команды Красноярского края по видам спорта обучающихся	списки, утвержденные Министерством спорта и молодежной политики Красноярского края, (зачислено 1-10 спортсменов)	3%
			зачислено 11-20 спортсменов	5%
			зачислено более 20 спортсменов	10%

			зачисление обучающихся в государственное училище олимпийского резерва	приказ о зачислении	10%
2	Заместитель руководителя, по спортивной подготовке	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
		ответственное отношение к своим обязанностям	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к заместителю руководителя со стороны руководителя, контролирующих органов, учредителя, граждан	отсутствие случаев	20%
			наличие публикаций в средствах массовой информации, в том числе подготовленных и представленных заместителем руководителя учреждения	количество публикаций -1	3%
				более 1	5%
		исполнение муниципального задания	перевыполнение показателей, установленных муниципальным заданием	более 100 %	10%
		Непрерывное Профессиональное развитие	наличие выступления с докладами на совещаниях, конференциях	Количество выступлений – 1	3%
				количество выступлений – более 1	5%
			реализация инновационных программ, проектов	количество реализуемых проектов – 1	15%
		более 1		20%	
		реализация программы деятельности (развития) учреждения	выполнение программы деятельности (развития) учреждения	не менее 70% и не более 90%	20%
более 90%	10%				

		Соответствие учреждения требованиям надзорных органов	Отсутствие предписаний	20%
			устранение предписаний в установленные сроки	10%
	выстраивание эффективных взаимодействий с другими учреждениями и ведомствами для достижения целей учреждения	наличие соглашений, договоров о совместной деятельности	факт наличия	5%
<b>Выплата за качество выполняемых работ</b>				
	результативность учреждения	сохранность контингента занимающихся	более 90%	30%
		отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	отсутствие случаев	3%
	управленческая культура	эффективность реализуемой кадровой политики	укомплектованность педагогическими кадрами с первой и высшей квалификационной категорией не менее 85%	10%
		количество молодых специалистов основного персонала в учреждении	за каждого молодого специалиста	1%
	обеспечение функционирования и развития учреждения	участие в проектной деятельности с целью получения гранта (подтверждение участия приказом учреждения)	участие	5 %
			получение гранта	15 %

			включение в состав спортивной сборной команды Красноярского края по видам спорта обучающихся	списки, утвержденные Министерством спорта и молодежной политики Красноярского края	3% за 1 спортсмена
			зачисление обучающихся в государственное училище олимпийского резерва	приказ о зачислении	2% за 1 спортсмена

Приложение № 3  
к Примерному положению о системе  
оплаты труда работников муниципальных  
бюджетных учреждений дополнительного  
образования, осуществляющих  
деятельность в области физической  
культуры и спорта, подведомственных  
отделу культуры, спорта, туризма и  
молодежной политики администрации  
Минусинского района

Показатели

критерия оценки результативности и качества труда «Обеспечение высококачественной спортивной подготовки», размеры персональной выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы руководителю учреждения и его заместителям

1. Показатели критерия оценки результативности и качества труда «Обеспечение высококачественной спортивной подготовки» <\*>:

Наименование показателя (тип (ранг) и территориальный уровень спортивного соревнования, физкультурного мероприятия)	Значение показателя (участие/спортивный результат (занятое место))	Выражение значений показателей в целях расчёта размера персональной выплаты
1	2	3
Олимпийские игры, Паралимпийские, Сурдлимпийские игры	1	15
	2	12
	3	11
	4	10
	5	9
	6	8
	участие	8
Чемпионат мира	1	10
	2	8
	3	6
Чемпионат Европы, Кубок мира, Кубок Европы	1	8
	2	6
	3	5
Первенство мира, Европы	1	6
	2	5
	3	4
Иные, кроме Олимпийских, Паралимпийских, Сурдлимпийских игр, Чемпионата мира, Чемпионата Европы, Кубка мира, Кубка Европы, Первенства мира, Первенства Европы, официальные международные спортивные соревнования (в составе спортивных сборных команд России (основной состав))	1	6
	2	5
	3	4
Чемпионат России	1	3

	2	2
	3	1
Кубок России	1	3
Первенство России	1	3
	2	2
	3	1
Финал Спартакиады молодежи	1	2
	2	2
	3	1
Финал Спартакиады учащихся	1	2
	2	2
	3	1
Финал всероссийских соревнований среди спортивных школ	1	2
	2	2
	3	1
Иные, кроме Чемпионата России, Кубка России, Первенства России, Спартакиады молодежи, Спартакиады учащихся, всероссийских соревнований среди спортивных школ, официальные всероссийские спортивные соревнования (в составе спортивных сборных команд Красноярского края по видам спорта)	1	2
	2	2
	3	1
Чемпионат и первенство Красноярского края	1	3
	2	2
	3	1

<\*> Значения показателей в отношении каждого лица, проходящего спортивную подготовку, не суммируются, при этом учитывается значения показателя, имеющее наибольшее выражение.

2. Размеры персональной выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы:

Сумма выражений значений показателей в целях расчёта размера персональной выплаты	Размер персональной выплаты (в % от оклада (должностного оклада))
от 15 до 29	40
от 30 до 59	60
от 60 до 99	80
100 и более	100

Приложение № 4  
к Примерному положению о системе  
оплаты труда работников муниципальных  
бюджетных учреждений дополнительного  
образования, осуществляющих  
деятельность в области физической  
культуры и спорта, подведомственных  
отделу культуры, спорта, туризма и  
молодежной политики администрации  
Минусинского района

Размеры и условия установления выплат по итогам работы (за год) для руководителя и его заместителей <\*>

№ п/п	Наименование должности	Условия выплат по итогам работы	Размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	2	3	4
1	руководитель, заместитель руководителя по спортивной подготовке	Выплата по итогам работы в первом полугодии текущего года	
		выполнение учащимися контрольно-переводных нормативов образовательной программы по виду спорта (более 90% от общей численности занимающихся)	10%
		количество учащихся, принявших участие в спортивных соревнованиях, включенных в календарный план официальных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий Красноярского края (более 60% от числа учащихся, соответствующих возрастным требованиям указанных соревнований по виду спорта)	10%
		проведение мероприятий, повышающих имидж учреждения в Красноярском крае (не менее 2)	15%
		победа учреждения в смотрах-конкурсах различного уровня: краевой:	
		1 место	15%
		2-3 место	10%
		всероссийский:	
		1 место	40%
		2-3 место	30%
		обеспечение бесперебойной работы учреждения и создание благоприятных условий организации учебно-тренировочного (тренировочного) процесса (отсутствие обоснованных замечаний)	15%

	выполнение плана мероприятий по внедрению энергосберегающих технологий (в полном объеме)	15%
	Выплата по итогам работы во втором полугодии текущего года	
	подготовка учреждения к учебному году (подписание акта готовности учреждения без замечаний)	15%
	организация и проведение летней спортивно-оздоровительной кампании (охват не менее 50% учащихся)	10%
	проведение мероприятий, повышающих имидж учреждения в Красноярском крае (не менее 2)	15%
	победа учреждения в смотрах-конкурсах различного уровня:	
	краевой	15%
	всероссийский	30%
	обеспечение бесперебойной работы учреждения и создание благоприятных условий организации учебно-тренировочного (тренировочного) процесса (отсутствие обоснованных замечаний)	15%
	выполнение плана мероприятий по внедрению энергосберегающих технологий (в полном объеме)	15%

Приложение № 5  
к Примерному положению о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта, подведомственных отделу культуры, спорта, туризма и молодежной политики администрации Минусинского района

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

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Показатели		Предельное количество баллов
<b>Тренер- преподаватель</b>			
<b>Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
Сохранность контингента в отделениях	По результатам проверки посещаемости на конец года (спортивного сезона)	Сохранность контингента не менее 90%	4
Методическое обеспечение	Изготовление инструктивно - методических материалов, дидактических материалов, наглядных пособий	Наличие материалов, пособий	2
	Ведение профессиональной документации. Полнота и соответствие	Отсутствие замечаний к ведению документации в отчетный период Наличие планов в соответствии с	2

	<p>документов тренера-преподавателя:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-ведение журналов (ежемесячно);</li> <li>-разработка ежемесячных планов работы занятий в отделениях (в соответствии с программой).</li> <li>-годовые планы на спортивный сезон, планы тренировочной работы на олимпийский цикл;</li> <li>- иное ведение документации; (документы на зачисление, заявления, согласие на обработку персональных данных и т.д.)</li> </ul>	программой	2
			2
			2
Ответственное отношение к своим должностным обязанностям	Отсутствие обоснованных обращений спортсменов, родителей, а также замечаний со стороны администрации	Отсутствие обоснованных замечаний	2
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты в работе</b>			
Предъявление результатов деятельности на методических советах, семинарах и других мероприятиях различного уровня	Уровень: муниципальный, городской, краевой, межрегиональный всероссийский	Доклад, выступления, публикации, презентация	8
Награждение тренера за заслуги в спорте и тренерской деятельности	Уровень: муниципальный, городской, краевой, межрегиональный всероссийский. Участие или победа в профессиональном конкурсе	Диплом, грамота, благодарственное письмо и т.д.	12
Непрерывное профессиональное образование	Курсы повышения квалификации, прохождение курсов профессиональной переподготовки	Сертификат, свидетельство удостоверение	8
Интеграция в тренировочном	Наличие в группе детей - сирот,	За каждого спортсмена	1

процессе. Работа с детьми - сиротами, детьми, состоящими на учете в КДН	детей состоящих на учете в КДН (Дети в СОП)		
Применение здоровьесберегающих технологий	проведение дней здоровья проведение профилактической работы по ЗОЖ и вредным привычкам другие профилактические мероприятия	По факту проведения, наличие разработок проводимых мероприятий	2
Организационная работа	Проведение спортивных мероприятий	Внутришкольное	4
		Районные	8
	Проведение открытого тренировочного занятия	Справка по результатам проведения занятия, отсутствие замечаний	4
Выполнение дополнительных видов работ не связанных с основной деятельностью	Выполнение работ по ремонту и проведению в порядок используемого оборудования и инвентаря и т.д.	Благоприятный результат деятельности	2
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
Достижения спортсменов на соревнованиях различного уровня	внутришкольный уровень (индивидуальные виды спорта)	1 место	3
		2 место	2
		3 место	1
		участие	-
	городской, районный уровень (индивидуальные виды спорта)	1 место	4
		2 место	3
		3 место	2
		участие	1
	краевой и межрегиональный уровень (индивидуальные виды спорта)	1 место	6
2 место		5	
3 место		4	
участие		2	

	всероссийский уровень (индивидуальные виды спорта)	1 место 2 место 3 место участие	12 10 8 6
	внутришкольный уровень (командные)	1 место 2 место 3 место участие	4 3 2 -
	городской, районный уровень (командные)	1 место 2 место 3 место участие	5 4 3 2
	краевой и межрегиональный уровень (командные)	1 место 2 место 3 место участие	7 6 5 3
	всероссийский уровень (командные)	1 место 2 место 3 место участие	14 12 10 8
	Номинации	городской, районный краевой, межрегиональный всероссийский	2 3 4
Результаты спортсменов	Спортсмены, выполнившие спортивные разряды и звания (по факту присвоения за каждого)	Массовые 1 спортивный разряд КМС МС	4 8 12 16
	Включение спортсмена в состав спортивных сборных команд	в сборную края в сборную России	6 12
Создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников тренировочного	Отсутствие несчастных случаев	0 случаев	2

процесса		
<b>Инструктор – методист физкультурно-спортивных организаций</b>		
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты в работе</b>		
Участие во внедрении инновационных спортивных программ	Благоприятный результат деятельности	6
Участие в создании и функционировании экспериментальной площадки, ресурсного центра на базе учреждения		6
Победа (участие) в профессиональных конкурсах, фестивалях: Уровень учреждения, городской, краевой, межрегиональный, всероссийский	Участие	4
	Победа	8
Профессионализм и оперативность решения вопросов входящих в должностные обязанности	Темп и качество выполнения	4
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>		
Создание методических комплектов, программной документации, пособий, электронных учебников и методических разработок, имеющих положительные рецензии	Наличие материалов, пособий	4
Использование современных технологий (в том числе информационных) и оборудование, новых форм организации и проведение семинаров, участие в профессиональных конкурсах	Выступления, публикации, презентация	4
Своевременность выполнения возложенных обязанностей	Отсутствие замечаний	2
<b>Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>		
Организация и проведение внеплановых мероприятий	Организация и проведение	4
Организация и проведение мероприятий не связанных с основной деятельностью		4
Качественное выполнение важных, срочных, сложных заданий вышестоящих организаций		4
Подготовка и размещение информации на официальном сайте спортивной школы	Публикация материалов	2
Организация и проведение среди спортсменов различных культурно-массовых, спортивных и других мероприятий	Наличие разработок проводимых мероприятий (по факту проведения)	6

Деятельность, повышающая рейтинг учреждения	Благоприятный результат деятельности	6
<b>Механик</b>		
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты в работе</b>		
Профессионализм и оперативность решения вопросов входящих в должностные обязанности	Благоприятный результат деятельности	6
Соблюдение законодательных актов, отсутствие предписаний об устранении нарушений контролирующих и надзорных органов	Отсутствие обоснованных замечаний в работе	6
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>		
Качественное и своевременное выполнение возложенных обязанностей	Темп и качество выполнения	4
<b>Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>		
Соблюдение правил безопасности, охрана труда, во время работы	Отсутствие замечаний	4
Безаварийная работа автотранспорта	Благоприятный результат деятельности	4
Качественное выполнение важных срочных, сложных заданий вышестоящих организаций		6
Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения		4
<b>Водитель автомобиля</b>		
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты в работе</b>		
Профессионализм и оперативность решения вопросов входящих в должностные обязанности	Благоприятный результат деятельности	4
Соблюдение законодательных актов, отсутствие предписаний об устранении нарушений от контролирующих и надзорных органов	Отсутствие обоснованных замечаний в работе	4
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>		
Содержание автомобиля (ухода за кузовом и салоном, поддержание их в чистоте и благоприятном для длительной эксплуатации состоянии)	Благоприятный результат деятельности	6
Содержание автомобиля организации в соответствии с техническими требованиями и нормами		4

Экономия ГСМ		4
Безаварийность		4
<b>Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>		
Своевременное оформление и представление в бухгалтерию авансовых отчетов (путевые листы, чеки АЗС)	Темп и качество выполнения	4
Устранение возникших во время работы на линии мелких эксплуатационных неисправностей, не требующих разборки механизмов	Отсутствие обоснованных замечаний в работе	4
Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка (трудовой дисциплины), правила безопасности, правила противопожарной безопасности, правила охраны труда: факта зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб - нет		4
<b>Уборщик служебных помещений</b>		
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты в работе</b>		
Профессионализм и оперативность решения вопросов входящих в должностные обязанности	Благоприятный результат деятельности	4
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>		
Качественное и своевременное выполнение возложенных обязанностей	Благоприятный результат деятельности	4
Содержание территории организации в соответствии с санитарными нормами		4
<b>Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>		
Качественное выполнение важных срочных, сложных заданий вышестоящих организаций	Темп и качество выполнения	6
<b>Заведующий хозяйством</b>		
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты в работе</b>		
Профессионализм и оперативность решения вопросов входящих в должностные обязанности	Благоприятный результат деятельности	4
Соблюдение законодательных актов, отсутствие предписаний об	Отсутствие обоснованных	4

устранении нарушений от контролирующих и надзорных органов	замечаний в работе	
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>		
Качественное и своевременное выполнение возложенных обязанностей	Благоприятный результат деятельности.	4
Качественная сохранность и обработка документов	Отсутствие обоснованных замечаний в работе	4
<b>Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>		
Участие в организации и проведении внеплановых мероприятий	Организация и проведение	4
Качественное выполнение важных срочных, сложных заданий вышестоящих организаций	Темп и качество выполнения	6

Приложение № 6  
к Примерному положению о системе  
оплаты труда работников муниципальных  
бюджетных учреждений дополнительного  
образования, осуществляющих  
деятельность в области физической  
культуры и спорта, подведомственных  
отделу культуры, спорта, туризма и  
молодежной политики администрации  
Минусинского района

Размеры  
персональной выплаты за опыт работы <\*>

№ п/п	Основание предоставления персональной выплаты за опыт работы	Размер выплаты, в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
1. Ученая степень		
1.1	Доктора наук	20
1.2	Кандидата наук	7,5
2. Почетное звание		
2.1	Заслуженный работник физической культуры и спорта Красноярского края	10
3. Спортивное звание, спортивный разряд		
3.1	Мастер спорта России международного класса	50
3.2	Мастер спорта России, гроссмейстер России	40
3.3	Кандидат в мастера спорта, первый спортивный разряд, второй спортивный разряд	20
4. Классность		
4.1	Первый класс	25
4.2	Второй класс	10

<\*> Размер персональной выплаты за опыт определяется как сумма размеров, указанных в разделах таблицы. Размеры, указанные в рамках одного раздела таблицы, не суммируются.

Приложение № 7  
к Примерному положению о системе  
оплаты труда работников муниципальных  
бюджетных учреждений дополнительного  
образования, осуществляющих  
деятельность в области физической  
культуры и спорта, подведомственных  
отделу культуры, спорта, туризма и  
молодежной политики администрации  
Минусинского района

Размеры  
персональной выплаты за сложность,  
напряженность и особый режим работы

Раздел 1. Размеры персональной выплаты за сложность <\*>

№ п/п	Уровень соревнований	Спортивный результат (завоеванное место)	Абсолютный размер выплаты тренеру-преподавателю, (за одного высококвалифицированного спортсмена), руб.	Размер выплаты, в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, для иных специалистов, служащих и рабочих (за одного высококвалифицированного спортсмена)
1	2	3	4	5
<b>В личных и командных видах спортивных дисциплин:</b>				
1.	Финал Спартакиады молодежи	1 - 3	3 067	8
2.	Финал Спартакиады учащихся, финал Всероссийских спортивных соревнований среди спортивных школ	1		
3.	Первенство России (молодежь, юниоры), финал Спартакиады молодежи	4 - 6	2 453	5
4.	Первенство России (старшие юноши), финал Спартакиады учащихся, финал Всероссийских спортивных соревнований среди спортивных школ	2 - 3		

5.	Первенство России (старшие юноши), финал Спартакиады учащихся, финал Всероссийских спортивных соревнований среди спортивных школ	4 - 6	2 045	5
6.	Официальные всероссийские спортивные соревнования, включенные в единый календарный план (в составе спортивной сборной команды Красноярского края)	1 - 6	2 045	3
7.	Чемпионат Красноярского края, первенство Красноярского края	1 - 6	2 045	3
В командных игровых видах спорта:				
8.	Чемпионат России	4 - 6	3 067	5
9.	Первенство России	3 - 4		
10.	Финал Спартакиады молодежи, финал Спартакиады учащихся, финал Всероссийских спортивных соревнований среди спортивных школ	2 - 3		
11.	Чемпионат Красноярского края, первенство Красноярского края	1 - 2		
12.	Официальные международные спортивные соревнования, включенные в единый календарный план (в составе спортивной сборной команды России, основной состав)	участие	4 089	8

13.	Официальные международные спортивные соревнования, включенные в единый календарный план (в составе спортивной сборной команды России, молодежный состав)	участие	3 067	8
14.	Официальные международные спортивные соревнования, включенные в единый календарный план (в составе спортивной сборной команды России, юношеский состав)	участие	2 045	5

Приложение № 8  
к Примерному положению о системе  
оплаты труда работников муниципальных  
бюджетных учреждений дополнительного  
образования, осуществляющих  
деятельность в области физической  
культуры и спорта, подведомственных  
отделу культуры, спорта, туризма и  
молодежной политики администрации  
Минусинского района

Критерии оценки результативности и качества труда для определения размеров выплаты  
по итогам работы (за год)

Категория работников	Критерии оценки	Условия выплат	Количество баллов
1	2	3	4
Инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций	Организация и выполнение планов работы на год, выполнение поручений директора	Выполнение планов на 100%	10
	Разработка необходимой рабочей документации (положений о конкурсах, соревнованиях, диагностического инструментария и аналитических материалов)	Методическое обеспечение тренировочного процесса	7
Тренер-преподаватель	Сохранность контингента обучающихся	В течение учебного года На этапах спортивной подготовки	7
	Эффективность организации спортивной подготовки	- участие обучающихся в соревнованиях различного уровня (50% контингента); - обучающиеся, выполнившие контрольно- переводные нормативы (90% контингента); - положительная динамика прироста индивидуальных показателей выполнения программных требований по уровню подготовленности	10

		занимающихся(80% контингента); - обучающиеся, получившие спортивные разряды и звания (по факту присвоения); - включение обучающихся в составы спортивных сборных команд	
Заведующий хозяйством	успешное и добросовестное исполнение профессиональной деятельности	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	5
Механик	Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности работника	Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб	5
Уборщик служебных помещений	успешное и добросовестное исполнение профессиональной деятельности	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	5
Водитель автомобиля	обеспечение надежной (безаварийной) работы автотранспорта в течение всего года	Оценивается по факту отсутствия зафиксированных обоснованных замечаний и жалоб	4
	подготовка автомобиля для прохождения годового технического осмотра	Оценивается по факту прохождения	2