

Постановление Администрации ЗАТО г. Зеленогорска от 13.06.2023г. №111-п

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, находящихся в ведении МКУ «КФиС»

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации ЗАТО г. Зеленогорска от 12.04.2021 № 46-п «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Зеленогорска», на основании Устава города Зеленогорска

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, находящихся в ведении Муниципального казенного учреждения «Комитет по делам физической культуры и спорта г. Зеленогорска», согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Признать утратившими силу:

2.1. Постановления Администрации ЗАТО г. Зеленогорска:

- от 31.08.2018 № 165-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, находящихся в ведении МКУ «КФиС»;

- от 29.10.2018 № 204-п «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, находящихся в ведении МКУ «КФиС», утвержденное постановлением Администрации ЗАТО г. Зеленогорска от 31.08.2018 № 165-п»;

- от 26.09.2019 № 169-п «О внесении изменений в постановление Администрации ЗАТО г. Зеленогорска от 31.08.2018 № 165-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, находящихся в ведении МКУ «КФиС»;

- от 06.03.2020 № 33-п «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, находящихся в ведении МКУ «КФиС», утвержденное постановлением Администрации ЗАТО г. Зеленогорска от 31.08.2018 № 165-п»;

- от 27.04.2020 № 67-п «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, находящихся в ведении МКУ «КФиС», утвержденное постановлением Администрации ЗАТО г. Зеленогорска от 31.08.2018 № 165-п»;

- от 09.09.2020 № 116-п «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, находящихся в ведении МКУ «КФиС», утвержденное постановлением Администрации ЗАТО г. Зеленогорска от 31.08.2018 № 165-п»;

- от 14.09.2020 № 120-п «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, находящихся в ведении МКУ «КФиС», утвержденное постановлением Администрации ЗАТО г. Зеленогорска от 31.08.2018 № 165-п»;

- от 26.05.2021 № 67-п «О внесении изменений в постановление Администрации ЗАТО г. Зеленогорска от 31.08.2018 № 165-п «Об утверждении Примерного положения об оплате

труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, находящихся в ведении МКУ «КФис»;

- от 02.07.2021 № 89-п «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, находящихся в ведении МКУ «КФис», утвержденное постановлением Администрации ЗАТО г. Зеленогорска от 31.08.2018 № 165-п»;

- от 24.02.2022 № 38-п «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, находящихся в ведении МКУ «КФис», утвержденное постановлением Администрации ЗАТО г. Зеленогорска от 31.08.2018 № 165-п»;

- от 16.05.2022 № 91-п «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, находящихся в ведении МКУ «КФис», утвержденное постановлением Администрации ЗАТО г. Зеленогорска от 31.08.2018 № 165-п».

2.2. Постановление Администрации ЗАТО г. Зеленогорск от 22.05.2023 № 94-п «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, находящихся в ведении МКУ «КФис», утвержденное постановлением Администрации ЗАТО г. Зеленогорска от 31.08.2018 № 165-п».

3. Настоящее постановление вступает в силу в день, следующий за днем его опубликования в газете «Панорама», и распространяется на правоотношения, возникающие с 01.09.2023.

4. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на Заместителя Главы ЗАТО г. Зеленогорск по вопросам социальной сферы.

Глава ЗАТО г. Зеленогорск

М.В. Сперанский

**Примерное положение
об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений,
находящихся в ведении Муниципального казенного учреждения «Комитет по делам
физической культуры и спорта г. Зеленогорска»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее примерное положение разработано в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Зеленогорска, утвержденным постановлением Администрации ЗАТО г. Зеленогорска от 12.04.2021 № 46-п (далее – Положение о системе оплаты труда), и регулирует порядок и условия оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, находящихся в ведении Муниципального казенного учреждения «Комитет по делам физической культуры и спорта г. Зеленогорска» (далее – учреждения).

1.2. Настоящее примерное положение устанавливает:

- минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ) и отдельным должностям, не включенным в ПКГ;
- должности (профессии) работников учреждений и условия, при которых к минимальным размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются повышающие коэффициенты, в том числе при наличии квалификационной категории;
- виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления;
- виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления;
- перечень должностей (профессий) работников, относимых к основному персоналу, для определения размера должностного оклада руководителя учреждения;
- условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, включая выплаты компенсационного и стимулирующего характера;
- показатели для отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей учреждений;
- условия и порядок установления должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений;
- размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждений.

2. Оклады (должностные оклады),
ставки заработной платы

1.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп медицинских и фармацевтических работников», от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных

групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих», от 27.02.2012 № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта», а также по межотраслевым должностям специалистов и служащих, не включенным в ПКГ, в соответствии с приложением № 1 к настоящему примерному положению.

1.2. Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы по должностям работников учреждений не может быть ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных настоящим положением.

1.3. К окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждений, устанавливаются повышающие коэффициенты в зависимости от квалификационной категории в следующих размерах:

- высшая квалификационная категория - в размере 0,1;
- первая квалификационная категория - в размере 0,085;
- вторая квалификационная категория - в размере 0,07.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, за исключением 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.

1.4. Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию сохраняются при переводе работника с должности тренера на должность тренера – преподавателя до срока окончания действия квалификационной категории.

1.5. Нормы часов педагогической работы и (или) преподавательской работы на ставку заработной платы педагогических работников устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

3.1. Работникам учреждений устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными 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 закрытом административно-территориальном образовании.

3.2. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах учреждений, устанавливающих систему оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и

Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим примерным положением.

3.3. Выплаты компенсационного характера работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

3.5. Оплата труда в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам учреждений на основании статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5.1. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждений в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время». Конкретные размеры доплат работникам учреждений за работу в ночное время устанавливаются в коллективных договорах, локальных нормативных актах учреждений, устанавливающих систему оплаты труда, или трудовыми договорами.

3.5.2. Выплаты компенсационного характера за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются работникам учреждений в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права. Конкретные размеры выплат работникам учреждений за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются в коллективных договорах, локальных нормативных актах учреждений, устанавливающих систему оплаты труда, или трудовыми договорами.

Основанием для оплаты труда в выходные и нерабочие праздничные дни является приказ руководителя учреждения о привлечении к работе в выходные и праздничные дни, график сменности, табель учета рабочего времени.

По желанию работника учреждения сверхурочная работа, а также работа в выходные и нерабочие праздничные дни вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно или в выходные и нерабочие праздничные дни.

3.5.3. Выплаты компенсационного характера за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и их размер устанавливаются работникам учреждений по соглашению сторон с учетом срока, содержания и (или) объема дополнительной работы и в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права.

3.6. Выплаты за работу в закрытом административно-территориальном образовании устанавливаются в размере 20% к окладу (должностному окладу).

3.7. Размер и условия выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников учреждений.

4. Виды выплат стимулирующего характера, размер, условия и порядок их осуществления

4.1. Работникам учреждений, за исключением руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, устанавливаются 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 (за месяц, квартал, год) (далее – выплаты по итогам работы).

4.2. Выплаты стимулирующего характера, размер, условия и порядок их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений, принятыми с учетом мнения представительных органов работников учреждений, в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, Положением о системе оплаты труда и настоящим примерным положением.

4.3. При установлении выплат стимулирующего характера работникам учреждений (за исключением персональных выплат), применяется балльная система оценки согласно приложению № 2 к настоящему примерному положению.

4.4. Выплаты стимулирующего характера производятся на основании распорядительных актов руководителей учреждений (приказов, распоряжений) в пределах средств на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждениями на выплаты стимулирующего характера с учетом положений, определенных разделом 6 настоящего примерного положения, предусмотренных в планах финансово-хозяйственной деятельности (для бюджетных учреждений) и бюджетных сметах (для казенных учреждений).

4.5. Выплаты стимулирующего характера за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за качество выполняемых работ, по итогам работы производятся работникам учреждений в соответствии с размерами, условиями, критериями оценки результативности и качества труда работников, установленными приказом Муниципального казенного учреждения «Комитет по делам физической культуры и спорта г. Зеленогорска» (далее - МКУ «КФиС»), с учетом настоящего примерного положения.

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждений, порядок их осуществления, установленные приказом МКУ «КФиС», детализируются, конкретизируются, дополняются и уточняются учреждениями в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах учреждений, устанавливающих системы оплаты труда.

4.6. Выплаты стимулирующего характера за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за качество выполняемых работ устанавливаются на квартал по результатам работы в предыдущем квартале и осуществляются ежемесячно.

4.7. Виды, условия и размеры персональных выплат работникам учреждений устанавливаются в соответствии с приложениями № 3 и № 4 к настоящему примерному положению.

Учреждения вправе дифференцировать персональные выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы, предусмотренные приложением № 4 к настоящему примерному положению.

4.8. Выплаты по итогам работы производятся в виде премирования работников учреждений за общие результаты деятельности учреждений с учетом личного вклада работника учреждения и с учетом следующих критериев оценки:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде работы, выполнение показателей муниципального задания;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждений, в том числе тренировочные сборы, соревновательные мероприятия, подготовка учреждений к новому тренировочному (спортивному) сезону, зимнему отопительному сезону;
- участие работника в течение соответствующего периода в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- успешность выступлений на спортивных соревнованиях различного уровня обучающихся;
- отсутствие проступков и правонарушений, совершенных обучающимися;
- высокие результаты работы по вовлечению населения в подготовку к выполнению нормативов Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО).

4.8.1. Выплаты по итогам работы производятся с учетом фактически отработанного работником учреждения времени в учетном периоде.

4.8.2. Выплаты по итогам работы предельным размером не ограничиваются и устанавливаются в пределах фондов оплаты труда учреждений.

4.8.3. К выплатам по итогам работы не представляются работники, имеющие дисциплинарные взыскания в учетном периоде, а также уволенные по основаниям, предусмотренным пунктами 5-7, 9, 11 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.9. При установлении выплат стимулирующего характера работникам учреждений руководители учреждений учитывают мнение комиссий по установлению выплат стимулирующего характера, созданных в учреждениях (далее - Комиссия). Положение о Комиссии, ее состав утверждаются распорядительными актами (приказами, распоряжениями) руководителя учреждения. В состав Комиссии включаются представители работников учреждения.

5. Оплата труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров

5.1. Размеры должностных окладов руководителям учреждений устанавливаются трудовыми договорами и определяются в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемых ими учреждений (далее – работники основного персонала), с учетом отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей учреждений.

К должностным окладам руководителей учреждений устанавливаются повышающие коэффициенты при наличии следующих оснований:

- высшей квалификационной категории - в размере 0,1;
- первой квалификационной категории - в размере 0,085.

5.2. Группы по оплате труда руководителей учреждений устанавливаются распоряжениями Администрации ЗАТО г. Зеленогорск по ходатайству МКУ «КФиС», в соответствии со значениями показателей за предшествующий год или плановых проектных показателей (для вновь созданных учреждений) и определяются не реже одного раза в год в соответствии с приложением № 5 к настоящему примерному положению.

5.3. Перечень должностей, профессий работников основного персонала для определения размеров должностных окладов руководителей учреждений устанавливается согласно приложению № 6 к настоящему примерному положению.

5.4. Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала для определения размеров должностных окладов руководителей учреждений устанавливается распоряжениями Администрации ЗАТО г. Зеленогорск по ходатайству МКУ «КФИС», с учетом предельных размеров, определенных в Положении о системе оплаты труда.

5.5. Размеры должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров устанавливаются руководителями соответствующих учреждений на 10 - 30 процентов ниже размеров должностных окладов руководителей этих учреждений без учета повышающих коэффициентов к должностным окладам руководителей учреждений за наличие квалификационной категории.

К должностному окладу заместителей руководителей учреждений устанавливаются повышающие коэффициенты при наличии следующих оснований:

- высшей квалификационной категории - в размере 0,1;
- первой квалификационной категории - в размере 0,085;
- второй квалификационной категории - в размере 0,07.

5.6. Выплаты компенсационного характера руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего примерного положения.

5.7. Руководителям учреждений их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются 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 (за полугодие).

Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые руководителям учреждений, их заместителям в процентном отношении к должностному окладу, исчисляются от должностного оклада без учета повышающего коэффициента.

5.8. Объемы средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений (далее - фонды стимулирования руководителей учреждений) выделяются в планах финансово-хозяйственной деятельности (для бюджетных учреждений) и в бюджетных сметах (для казенных учреждений).

5.9. Объемы средств, направляемые учреждениями в фонды стимулирования руководителей учреждений, определяются в кратном отношении к размерам должностных окладов руководителей учреждений.

Количество должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых при определении фондов стимулирования руководителей учреждений, устанавливается распоряжениями Администрации ЗАТО г. Зеленогорск по ходатайству МКУ «КФИС», с учетом предельных значений, утвержденных в Положении о системе оплаты труда.

Часть средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляется на выплаты стимулирующего характера по итогам работы (за полугодие) руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам в порядке и в размерах, устанавливаемых распоряжением Администрации ЗАТО г. Зеленогорск, с учетом недопущения превышения предельных объемов средств на выплаты стимулирующего характера, предусмотренных абзацами первым и вторым настоящего пункта и пунктом 5.19 настоящего примерного положения.

5.10. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам за важность выполняемой работы, степень

самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за качество выполняемых работ устанавливаются на квартал по результатам работы в предыдущем квартале с учетом критериев оценки эффективности деятельности учреждения, условиями и в размерах согласно приложению № 7 к настоящему примерному положению, и осуществляются ежемесячно.

5.11. Персональные выплаты руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются в соответствии с приложением № 8 к настоящему примерному положению.

5.12. Персональные выплаты руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются на срок, не более одного года.

5.13. Выплаты по итогам работы (за полугодие) руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам осуществляются:

- с учетом условий и в размерах согласно приложению № 9 к настоящему примерному положению в пределах фондов стимулирования руководителей учреждений, а их заместителям и главным бухгалтерам – в пределах фондов оплаты труда работников учреждений, за исключением предусмотренной в них части от приносящей доход деятельности;

- за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, в соответствии с пунктом 5.9 настоящего примерного положения.

5.14. Конкретный размер выплат по итогам работы (за полугодие) может устанавливаться как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютном размере.

5.15. К выплатам по итогам работы (за полугодие) не представляются руководители учреждений в следующих случаях:

- наличия дисциплинарного взыскания в течение срока действия дисциплинарного взыскания;

- увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 5 - 7, 9, 11 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;

- не выполнения доведенными трудовыми договорами (дополнительными соглашениями к трудовым договорам) целевых показателей средней заработной платы непосредственно осуществляющих тренировочный процесс работников спортивных школ, спортивных школ олимпийского резерва, реализующих программы спортивной подготовки;

- получения общей суммы баллов по результатам независимой оценки качества условий оказания услуг учреждением менее 40 баллов.

К выплатам по итогам работы (за полугодие) не представляются заместители руководителей и главные бухгалтера, имеющие дисциплинарные взыскания в течение срока действия дисциплинарного взыскания, а также уволенные по основаниям, предусмотренным пунктами 5 - 7, 9, 11 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты по итогам работы (за полугодие) производятся с учетом фактически отработанного времени в учетном периоде.

5.16. Распределение фондов стимулирования руководителей учреждений по видам выплат стимулирующего характера, подведение итогов выполнения руководителями учреждений критериев оценки эффективности деятельности учреждения и условий выплат стимулирующего характера, установленных приложениями № 7 и № 9 к настоящему примерному положению, осуществляется рабочей группой по установлению выплат стимулирующего характера, созданной приказом МКУ «КФиС» (далее – рабочая группа).

Рабочая группа принимает решения в виде рекомендаций о размерах выплат стимулирующего характера.

Решения принимаются открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов рабочей группы, простым большинством голосов и оформляются протоколами.

5.17. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений устанавливаются по каждому виду выплат стимулирующего характера отдельно на основании распоряжений Администрации ЗАТО г. Зеленогорск:

- по ходатайству МКУ «КФиС» - в отношении персональных выплат;
- с учетом рекомендаций рабочей группы о размерах выплат стимулирующего характера
- в отношении выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за качество выполняемых работ и по итогам работы (за полугодие).

5.18. Объемы средств, направляемых учреждениями на выплаты стимулирующего характера заместителей руководителей учреждений, главных бухгалтеров, определяются в коллективных договорах, локальных нормативных актах учреждений, устанавливающих системы оплаты труда с учетом настоящего положения, и не могут превышать 90% объемов фондов стимулирования руководителей учреждений.

5.19. Заместителям руководителей учреждений и главным бухгалтерам выплаты стимулирующего характера устанавливаются на основании распорядительных актов руководителей учреждений (приказов, распоряжений) в пределах фондов оплаты труда работников учреждений.

5.20. Учреждения вправе направлять на стимулирование труда работников учреждений сложившуюся к концу отчетного периода экономию фонда стимулирования руководителей учреждений.

5.21. Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам оказывается единовременная материальная помощь в соответствии с Положением о системе оплаты труда.

5.22. Выплата материальной помощи руководителям учреждений производится на основании распоряжений Администрации ЗАТО г. Зеленогорск.

5.23. Выплата материальной помощи заместителям руководителей учреждений, главным бухгалтерам производится на основании распорядительных актов руководителей учреждений (приказов, распоряжений).

6. Определение размера средств, направляемых на оплату труда работников учреждений от приносящей доход деятельности

6.1. Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности (за исключением доходов от сдачи в аренду закрепленного за учреждением недвижимого и особо ценного имущества и средств, полученных в качестве пожертвования или иного безвозмездного поступления), и направляемых на оплату труда работников учреждений, устанавливается учреждениями самостоятельно, но не может превышать 70 процентов от общего объема средств, полученных от приносящей доход деятельности с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносов по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.2. Средства на оплату труда от приносящей доход деятельности направляются учреждениями:

- на осуществление выплат стимулирующего характера работникам учреждений;
- на оплату труда работников, с которыми для выполнения работ (оказания услуг), связанных с временным расширением объема выполняемых учреждениями работ (оказываемых учреждениями услуг), заключаются срочные трудовые договоры и оплата труда которых полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

Приложение № 1
к Примерному положению об оплате труда
работников муниципальных бюджетных
и казенных учреждений, находящихся в
ведении Муниципального казенного
учреждения «Комитет по делам
физической культуры и спорта
г. Зеленогорска»

Минимальные размеры окладов
(должностных окладов), ставок заработной платы

1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы должностей работников физической культуры и спорта:

1.1. Учреждения дополнительного образования:

1.1.1. Профессиональная квалификационная группа (далее - ПКГ) должностей работников физической культуры и спорта должностей первого уровня:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки зарплаты, руб.
2 квалификационный уровень	7 167

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

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки зарплаты, руб.
1 квалификационный уровень	8 989
2 квалификационный уровень	10 749
3 квалификационный уровень	11 160

1.2. Иные учреждения:

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

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки зарплаты, руб.
2 квалификационный уровень	6 542

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

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки зарплаты, руб.
1 квалификационный уровень	8 207
2 квалификационный уровень	9 814
3 квалификационный уровень	10 189

2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы должностей работников образования:

2.1. ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1 квалификационный уровень	4 053

2.2. ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1 квалификационный уровень	5 961
2 квалификационный уровень	6 542

2.3. ПКГ должностей педагогических работников:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1 квалификационный уровень	7 569
2 квалификационный уровень	7 926
3 квалификационный уровень	8 683
4 квалификационный уровень	9 505

3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих:

3.1. ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1 квалификационный уровень	4 053
2 квалификационный уровень	4 276

3.2. ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1 квалификационный уровень	4 498
2 квалификационный уровень	4 943

3.3. ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1 квалификационный уровень	4 943
2 квалификационный уровень	5 431
3 квалификационный уровень	5 961
4 квалификационный уровень	7 167

5 квалификационный уровень	8 367
----------------------------	-------

4. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы должностей медицинских и фармацевтических работников:

4.1. ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
3 квалификационный уровень	6 541

4.2. ПКГ «Врачи и провизоры»:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
2 квалификационный уровень	8 989

5. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы общеотраслевых профессий рабочих:

5.1. ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1 квалификационный уровень	3 481

5.2. ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1 квалификационный уровень	4 053
2 квалификационный уровень	4 943
3 квалификационный уровень	5 431

6. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы должностей работников культуры, искусства и кинематографии:

6.1. ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
	7 167

7. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы:

Должности, не вошедшие в профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Водитель снегоочистительной техники (тракторист)	4 496
Главный инженер	10 418

Специалист по охране труда	4 943
Ведущий специалист по охране труда	7 167
Специалист по охране труда II категории	5 431
Специалист по охране труда I категории	5 961
Специалист в сфере закупок I категории	5 961
Начальник отдела (структурного подразделения)	10 418
Специалист по безопасности дорожного движения	4 943
Начальник центра ГТО	10 418
Администратор дежурный	4 053
Контролер	3 481
Оператор ледозаливочной машины	4 053

Приложение № 2
к Примерному положению об оплате
труда работников муниципальных
бюджетных и казенных учреждений,
находящихся в ведении
Муниципального казенного учреждения
«Комитет по делам физической
культуры и спорта г. Зеленогорска»

Порядок расчета выплат стимулирующего характера
с учетом применения балльной оценки

Размер выплаты стимулирующего характера осуществляется конкретному работнику учреждения в абсолютной величине и определяется по формуле:

$$C = C_{1 \text{ балла}} * B_i * K_{\text{исп. раб.вр.}}, \text{ где:}$$

C – размер выплаты стимулирующего характера, осуществляемой конкретному работнику учреждения в абсолютной величине в плановом периоде;

$C_{1 \text{ балла}}$ – стоимость 1 балла для определения размеров выплат стимулирующего характера на плановый период в абсолютной величине; рассчитывается в срок до начала планового периода и утверждается распорядительным актом (приказом, распоряжением) руководителя учреждения;

B_i – количество баллов по результатам оценки труда i -го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям критериев оценки за отчетный период;

$K_{\text{исп. раб.вр.}}$ – коэффициент использования рабочего времени i -го работника за отчетный период;

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

где:

$T_{\text{факт}}$ – фактически отработанное количество часов (рабочих дней) по должности (профессии) i -м работником за отчетный период;

$T_{\text{план}}$ – норма часов (рабочих дней) по должности (профессии) за отчетный период;

$$C_{1 \text{ балла}} = Q_{\text{стим.}} / \sum_{i=1}^n B_i^{\text{max}},$$

где:

$Q_{\text{стим.}}$ - объем средств фонда оплаты труда, направляемых учреждением для осуществления выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат, работникам учреждения в плановом периоде;

B_i^{max} - максимальное количество баллов, предусмотренное показателями критериев оценки по i -й должности (профессии) работника учреждения.

n - количество штатных единиц в соответствии со штатным расписанием учреждения на плановый период за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера;

$$Q_{\text{стим.}} = (Q_{\text{зп}} - Q_{\text{штат}} - Q_{\text{стим. рук}} - Q_{\text{перс}} - Q_{\text{отп}}) / \text{РК},$$

где:

$Q_{\text{зп}}$ – объем средств фонда оплаты труда учреждения, утвержденный в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на плановый период и состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, или в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями;

$Q_{\text{штат}}$ - объем средств фонда оплаты труда работников, состоящий из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по основной и совмещаемой должностям, выплат компенсационного характера с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, или в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями, определенный на плановый период согласно штатному расписанию учреждения;

$Q_{\text{стим. рук}}$ - объем средств фонда оплаты труда, предназначенный для осуществления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения (фонд стимулирования руководителя), заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, или в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями, утвержденный в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения в расчете на плановый период;

$Q_{\text{перс.}}$ - объем средств фонда оплаты труда, предназначенный для осуществления персональных выплат стимулирующего характера с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, или в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями на плановый период.

$Q_{\text{отп.}}$ – объем средств фонда оплаты труда, направляемый учреждением в резерв для оплаты отпусков по должностям, замещаемым на период отпуска, с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, или в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями на плановый период.

РК – коэффициент районного регулирования, учитывающий размер районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, или в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями;

$$Q_{\text{отп}} = (Q_{\text{зп}} \times N_{\text{отп}}) / (N_{\text{год}} \times n),$$

где:

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

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

Порядок направления экономии от запланированного фонда оплаты труда, полученной за счет вакантных должностей (ставок), дней нетрудоспособности работников учреждений, невыполнения (недовыполнения) работниками учреждений показателей и критериев оценки за отчетный период, экономии фонда стимулирования руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

определяется учреждением в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах.

Учреждения вправе детализировать порядок определения $Q_{\text{стим.}}$ и C_1 балла по видам выплат стимулирующего характера и категориям работников с установлением данного порядка детализации в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах.

Приложение № 3
к Примерному положению об оплате
труда работников муниципальных
бюджетных и казенных учреждений,
находящихся в ведении
Муниципального казенного учреждения
«Комитет по делам физической
культуры и спорта г. Зеленогорска»

Виды, условия и размеры персональных выплат
работникам учреждений

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, в процентах
1.	Надбавка за опыт работы в занимаемой должности (профессии):	
1.1.	При наличии почетного звания: - начинающегося со слов «Заслуженный», за государственные награды, включая почетные звания Российской Федерации и СССР, за почетный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта»; - Заслуженный работник физической культуры и спорта Красноярского края (либо другого субъекта Российской Федерации); - за отраслевые нагрудные знаки «Отличник физической культуры и спорта», «Отличник народного просвещения».	40 30 20
1.2.	При наличии спортивного звания у тренера, тренера - преподавателя: - Мастер спорта России международного класса»; - Мастер спорта России, Гроссмейстер России.	30 15
1.3.	При наличии спортивного звания у спортсмена, спортсмена-инструктора - Мастер спорта России международного класса»; - Мастер спорта России, Гроссмейстер России.	50 20
2.	Выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы:	
2.1.	Тренерам-преподавателям в зависимости от этапа подготовки	в размерах согласно приложению № 4 к настоящему примерному положению
2.2.	Старшим инструкторам – методистам, инструкторам-методистам	15

3.	Надбавка молодым специалистам	50
4.	Надбавка специалистам – наставникам	15
5.	Выплата в целях обеспечения региональной выплаты	Определяется расчетно в абсолютном размере
6.	Выплаты тренерам, тренерам-преподавателям, осуществляющим проведение занятий с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами, зачисленными в учреждение	15

Примечания:

1. Персональные выплаты, устанавливаемые в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы исчисляются без учета повышающих коэффициентов, пропорционально отработанному времени.

2. Тренерам, тренерам-преподавателям исчисление надбавок по пунктам 1.1, 1.2, и 3 таблицы, производится от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом установленной нагрузки.

3. При наличии у работника учреждения нескольких почетных званий и (или) почетных знаков, размер надбавки за опыт в занимаемой должности (профессии), определяется по одному из почетных званий (почетных знаков), которому соответствует наибольший размер надбавки.

При установлении надбавки за опыт в занимаемой должности (профессии) при наличии почетного звания или почетного знака учитывается наличие почетного звания, почетного знака, связанного с исполнением профессиональной деятельности по должности и соответствующих профилю учреждения.

4. Надбавка за опыт в занимаемой должности (профессии) при наличии спортивного звания, определенная в пункте 1.2 таблицы, устанавливается для тренеров, тренеров-преподавателей, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, впервые заключивших трудовой договор с учреждением, осуществляющим деятельность в области физической культуры и спорта, и при этом не получающих персональную выплату молодым специалистам по пункту 3 таблицы. Надбавка за опыт в занимаемой должности (профессии) при наличии спортивного звания устанавливается на срок первых трех лет работы с момента заключения трудового договора.

5. Надбавка молодым специалистам устанавливается специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовой договор по полученной специальности с учреждением, либо продолжающим работу в учреждении по полученной специальности и производится в течение первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения.

6. Надбавка специалистам - наставникам устанавливается на срок не более одного года. Наставничество оформляется приказом учреждения в целях профессиональной адаптации молодых специалистов.

7. Выплаты тренерам, тренерам-преподавателям, осуществляющим проведение занятий с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами, зачисленными в учреждение, устанавливаются на срок не более одного года, оформляются приказом учреждения и исчисляются пропорционально часам проведения занятий с данной категорией граждан.

Приложение № 4
к Примерному положению об оплате
труда работников муниципальных
бюджетных и казенных учреждений,
находящихся в ведении
Муниципального казенного учреждения
«Комитет по делам физической
культуры и спорта г. Зеленогорска»

Размеры персональных выплат
за сложность, напряженность и особый режим работы

Таблица №1

Выплата за обеспечение высококачественного образовательного (учебно-тренировочного) процесса.

№ п/ п	Уровень спортивных соревнований, в которых принимают участие обучающиеся учреждения	Занятое место	Предельный размер выплаты (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки зарботной платы) без учета установленной нагрузки
1	2	3	4
за подготовку одного высококвалифицированного обучающегося			
1	Олимпийские игры, паралимпийские игры, сурдлимпийские игры, Чемпионат мира, финал Кубка мира	1	200
		2	190
		3	180
		4	170
		5	160
		6	150
		участие	100
2	этап Кубка мира	1	160
		2	150
		3	140
3	Чемпионат Европы	1	140
		2	130
		3	120
4	этап Кубка Европы	1	110
		2	100
		3	90
5	Официальные международные спортивные соревнования с участием сборной команды России (основной состав)	1	60
		2	50
		3	40
6	Первенство мира	1	90
		2	80

		3	70
7	Первенство Европы	1	70
		2	60
		3	50
8	Официальные международные спортивные соревнования с участием сборной команды России (молодёжный, юниорский, юношеский)	1	30
		2	20
		3	15
9	Чемпионат России	1	100
		2	90
		3	80
		4	70
		5	60
		6	50
10	Кубок России	1	70
		2	60
		3	50
11	Первенство России, Финал Спартакиады учащихся, Финал Спартакиады молодёжи	1	50
		2	40
		3	30
12	Официальные Всероссийские соревнования, финал всероссийского этапа Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО), всероссийский этап спартакиады допризывной молодёжи	1	30
		2	20
		3	15
13	Чемпионат Сибирского федерального округа, полуфинал первенства России	1	20
		2	15
		3	10
14	Первенство Сибирского федерального округа, зональное первенство России (межрегиональный уровень)	1	9
		2	8
		3	7
15	Чемпионат Красноярского края, Летние, зимние игры городов Красноярского края	1	9
		2	8
		3	7
16	Первенство Красноярского края, региональный этап всероссийского этапа Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО), региональный этап спартакиады допризывной молодёжи, региональный этап «Школьной спортивной лиги»,	1	6
		2	5
		3	4

	Летние, зимние спартакиады среди ветеранов муниципальных образований Красноярского края		
за подготовку команды (в командных игровых видах спорта)			
17	Первенство России, Финал Спартакиады учащихся, Финал Спартакиады молодёжи	1	150
		2	140
		3	130
18	Официальные Всероссийские соревнования	1	100
		2	90
		3	80
19	Чемпионат Сибирского федерального округа, полуфинал первенства России	1	100
		2	90
		3	80
20	Первенство Сибирского федерального округа, зональное первенство России (межрегиональный уровень)	1	80
		2	70
		3	60
21	Чемпионат Красноярского края, Летние, зимние игры городов Красноярского края	1	70
		2	60
		3	50
22	Первенство Красноярского края, региональный этап «Школьной спортивной лиги», Летние, зимние спартакиады среди ветеранов муниципальных образований Красноярского края	1	50
		2	40
		3	30

Примечание:

1. Для неолимпийских видов спорта и неолимпийских дисциплин олимпийских видов спорта размеры выплат, установленные в графе 4 таблицы № 1, устанавливаются с учетом понижающего коэффициента 0,75.

2. В случае участия обучающегося в составе команды другого тренера – преподавателя выплата осуществляется в соответствии с пунктами 1-16 таблицы № 1, но не более суммы, установленной за команду в пунктах 17-22 таблицы № 1 для соответствующих соревнований.

3. Выплата за обеспечение высококачественного образовательного (учебно-тренировочного) процесса ($B_{\text{вк}}$) рассчитывается по следующей формуле:

$$B_{\text{вк}} = (K_1\% + K_2\% + K_3\% \dots + K_n\%) * \text{ДО},$$

где:

$K_{1,2,3,\dots,n}\%$ – размер выплаты в процентах за каждого обучающегося, команду в соответствии с таблицей № 1 настоящего приложения;

ДО – оклад (должностной оклад), ставка заработной платы без учета нагрузки и повышающего коэффициента за наличие квалификационной категории;

4. Размер выплаты за обеспечение высококачественного образовательного (учебно-тренировочного) процесса устанавливается на основании заявления тренера-преподавателя с приложением подтверждающих документов (протокола или выписки из протокола спортивных соревнований) в соответствии со значениями таблицы, соответствующему наивысшему результату, достигнутому обучающимся,

командой и выплачивается в течение одного календарного года с даты показанного обучающимся, командой результата.

Если в период действия установленной тренеру-преподавателю выплаты за обеспечение высококачественного образовательного (учебно-тренировочного) процесса обучающийся, команда улучшили спортивный результат, размер данной выплаты увеличивается и устанавливается новое исчисление срока ее действия.

5. Размер выплаты за обеспечение высококачественного образовательного (учебно-тренировочного) тренеру-преподавателю, подготовившему обучающегося - участника, обучающегося - призёра Олимпийских, Паралимпийских, Сурдлимпийских игр в составе спортивной сборной команды России, производится в течение четырёх лет с месяца, в котором достигнут указанный спортивный результат.

Таблица № 2

Выплата за напряженность и особый режим работы.

Этапы подготовки	Период обучения (лет)	Предельный размер надбавки (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы)		
		Группы видов спорта<*>		
		I	II	III
1	2	3	4	5
Спортивно-оздоровительный	Весь период	2,2	2,2	2,2
Начальной подготовки	Первый год	4	4	4
	Второй и последующие годы	7	6	5
Учебно-тренировочный этап	Для видов спорта «лыжные гонки», «хоккей»:			
	Первый, второй годы	10	9	8
	Третий и последующие годы	19	17	15
	Для остальных видов спорта:			
	Первый, второй и третий годы	10	9	8
	Четвертый и последующие годы	19	17	15
Совершенствования спортивного мастерства	Первый год	24	21	18
	Второй и последующие годы	39	34	29
Высшего спортивного мастерства	Весь период	65	60	55

Примечание:

1. Виды спорта распределяются по группам в следующем порядке:

- к первой (I) группе относятся виды спорта, включенные в программу Олимпийских игр, кроме командных игровых видов спорта;
- ко второй (II) группе относятся виды спорта, не включенные в программу Олимпийских игр, но получившие признание Международного олимпийского комитета и (или) включенные во Всероссийский реестр видов спорта;
- к третьей (III) группе видов спорта относятся командные игровые виды спорта, включенные в программу Олимпийских игр.

2. Исчисление выплаты за напряженность и особый режим работы (V_n) осуществляется по формуле:

$$V_n = \text{ДО} \times (K\%_1 \times v_1 + K\%_1 \times v_2 + K\%_1 \times v_n),$$

где:

ДО – оклад (должностной оклад), ставка заработной платы без учета нагрузки и повышающего коэффициента за наличие квалификационной категории;

$K\%_1$, $K\%_2$, $K\%_n$ - суммарная надбавка с учетом количества обучающихся, в процентах.

$$K\% = C_3 \times P_d,$$

где:

C_3 - количество обучающихся на этапе подготовки;

P_d – размер надбавки в зависимости от программы обучения и этапа подготовки согласно таблицы № 2.

v_1 , v_2 , v_n – коэффициенты участия тренера-преподавателя в реализации тренировочного (учебного) плана, которые определяются как соотношение установленного тренеру - преподавателю объема работы с обучающимся на каждом этапе (периоде) подготовки к объему часов, установленному по программе на определенном этапе (периоде) подготовки.

v_1 , v_2 , v_n - используется при определении выплаты в бригадном методе работы и одновременной работе двух и более работников, реализующих программу с одним и тем же контингентом обучающихся и не может быть более 1. Устанавливается с учетом конкретного объема, сложности и специфики работы, с последующим распределением фонда оплаты труда по коэффициенту участия каждого конкретного работника (норме отработанных часов).

Приложение № 5
к Примерному положению об оплате
труда работников муниципальных
бюджетных и казенных учреждений,
находящихся в ведении
Муниципального казенного учреждения
«Комитет по делам физической
культуры и спорта г. Зеленогорска»

Показатели
для отнесения учреждений к группам по оплате труда
руководителей учреждений

1. Учреждения дополнительного образования

Показатели	Группы по оплате труда руководителей учреждений			
	I	II	III	IV
Численность работников в учреждении, чел.	свыше 300	251 – 300	101 – 250	до 100
Численность обучающихся, зачисленных в учреждение, чел.	свыше 300	201 – 300	101 – 200	до 100
Наличие (отсутствие) в учреждении обособленных подразделений	наличие в учреждении обособленных подразделений	-	-	-
Наличие (отсутствие) в учреждении спортсооружений	наличие в учреждении спортсооружений	наличие в учреждении спортсооружений	-	-

Примечание.

В случае, когда выполняются не все показатели, предусмотренные для данной группы по оплате труда руководителей учреждений, приоритетным критерием для установления учреждению группы по оплате труда руководителей является «Численность обучающихся, зачисленных в учреждение».

2. Иные учреждения, находящиеся в ведении МКУ «КФИС»

Показатели	Группы по оплате труда руководителей учреждений			
	I	II	III	IV
Численность работников в учреждении, чел.	свыше 300	251 – 300	101 – 250	до 100
Численность занимающихся в клубах по месту жительства граждан, чел.	свыше 300	251 – 300	101 – 250	до 100

Численность занимающихся членов сборных команд города по различным видам спорта, чел.	свыше 100	100 - 81	80 - 60	менее 60
Наличие (отсутствие) в учреждении спортсооружений	наличие в учреждении спортсооружений	наличие в учреждении спортсооружений	-	-

Примечание.

В случае, когда выполняются не все показатели, предусмотренные для данной группы по оплате труда руководителей учреждений, приоритетными критериями для установления учреждению группы по оплате труда руководителей являются критерии «Численность занимающихся в спортивных клубах по месту жительства граждан» и «Численность занимающихся членов сборных команд города по видам спорта».

Приложение № 6
к Примерному положению об оплате
труда работников муниципальных
бюджетных и казенных учреждений,
находящихся в ведении
Муниципального казенного учреждения
«Комитет по делам физической
культуры и спорта г. Зеленогорска»

Перечень должностей, профессий
работников основного персонала для определения
размеров должностных окладов руководителям учреждений

- тренер - преподаватель;
- тренер;
- инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций;
- инструктор-методист по адаптивной физической культуре;
- инструктор по спорту;
- спортсмен-инструктор;
- педагог-психолог;
- инструктор-методист;
- старший инструктор-методист;
- педагог-организатор;
- инструктор по физической культуре.

Приложение № 7
к Примерному положению об оплате
труда работников муниципальных
бюджетных и казенных учреждений,
находящихся в ведении
Муниципального казенного учреждения
«Комитет по делам физической
культуры и спорта г. Зеленогорска»

Условия и размеры выплат стимулирующего характера, критерии оценки
эффективности деятельности учреждения для руководителей учреждений, их
заместителей и главных бухгалтеров

1. Руководитель учреждения

№ п/п	Критерии оценки эффективности деятельности по видам выплат	Условия		Предельный размер выплат. Процент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
		Наименование	Индикатор	
1	2	3	4	5
1.	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
1.1.	Ответственное отношение к своим обязанностям	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний со стороны контролирующих (надзорных) органов, учредителя, граждан	отсутствие случаев	10
1.2.	Эффективность управленческой деятельности	Своевременное и качественное предоставление отчетности, информации по запросам контрольных органов, учредителя, главного распорядителя средств местного бюджета (полнота, достоверность и соблюдение срока)	отсутствие замечаний со стороны контрольных органов, учредителя, главного распорядителя средств местного бюджета	5
1.3.	Обеспечение безопасных условий	Качественное выполнение	отсутствие предписаний	10

	труда в учреждении	требований охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности, антитеррористической защищенности	устранение предписаний	5
1.4.	Обеспечение функционирования учреждений	выстраивание эффективных взаимодействий с другими учреждениями для достижения целей деятельности учреждения	наличие соглашений, договоров о совместной деятельности	10
		информационная открытость учреждения	наличие официального сайта учреждения	5
			обновление официального сайта учреждения не менее 5 фактов	10
1.5.	Целевое и эффективное использование бюджетных и внебюджетных средств	выполнение плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения не менее чем на 90% от объема запланированных средств	не менее 90%	10
		эффективное использование экономии бюджетных и внебюджетных средств при осуществлении закупок товаров, работ, услуг для нужд учреждения путем проведения конкурсных процедур	наличие экономии	10
2.	Выплата за качество выполняемых работ			
2.1.	Эффективность реализуемой кадровой политики	Укомплектованность учреждения специалистами, работающими по профилю деятельности учреждения	не менее 90%	10

	Сохранение стабильных социально-трудовых отношений	отсутствие кредиторской задолженности по начисленным выплатам по оплате труда перед работниками учреждения (за исключением депонированных сумм), в том числе по выплатам, обеспечивающим уровень заработной платы работников учреждения не ниже установленного размера минимальной заработной платы	отсутствие	10
	Выполнение квоты по приему на работу инвалидов в соответствии с законодательством Российской Федерации	выполнение квоты по приему на работу инвалидов в соответствии с законодательством Российской Федерации	выполнение	10

2. Заместитель руководителя (за исключением заместителя руководителя по административно-хозяйственной работе, по спортивным сооружениям)

№ п/п	Критерии оценки эффективности деятельности по видам выплат	Условия		Предельный размер выплат. Процент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
		Наименование	Индикатор	
1	2	3	4	5
1.	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
1.1.	Ответственное отношение к своим обязанностям	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний со стороны контролирующих (надзорных) органов, учредителя, граждан	отсутствие случаев	10

1.2.	Эффективность управленческой деятельности	Своевременное и качественное предоставление отчетности, информации по запросам контрольных органов, учредителя, главного распорядителя средств местного бюджета (полнота, достоверность и соблюдение срока)	отсутствие замечаний со стороны контрольных органов, учредителя, главного распорядителя средств местного бюджета	10	
1.3.	Обеспечение безопасных условий труда в учреждении	Качественное выполнение требований охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности, антитеррористической защищенности	отсутствие предписаний	10	
			устранение предписаний	5	
1.4.	Обеспечение функционирования учреждений	выстраивание эффективных взаимодействий с другими учреждениями для достижения целей деятельности учреждения	наличие соглашений, договоров о совместной деятельности	10	
			информационная открытость учреждения	наличие официального сайта учреждения	5
			обновление официального сайта учреждения не менее 5 фактов	10	
2.	Выплата за качество выполняемых работ				
2.1.	Соблюдение исполнительной дисциплины	Своевременное и качественное предоставление отчетности, информации по запросам контрольных органов, учредителя, главного распорядителя средств местного бюджета (полнота, достоверность и соблюдение срока)	отсутствие замечаний со стороны контрольных органов, учредителя, главного распорядителя бюджетных средств	15	

2.2.	Управленческая культура	Качество нормативной правовой базы для функционирования и развития учреждения (устав, планы, программы, трудовые договоры, должностные инструкции и т.д.)	Соответствие требованиям законодательства Российской Федерации, своевременность актуализации, отсутствие замечаний руководителя, учредителя, главных распорядителей бюджетных средств	15
2.3.	Выполнение квоты по приему на работу инвалидов в соответствии с законодательством Российской Федерации	выполнение квоты по приему на работу инвалидов в соответствии с законодательством Российской Федерации	выполнение	15

3. Заместитель руководителя по административно-хозяйственной работе, по спортивным сооружениям

№ п/п	Критерии оценки эффективности деятельности по видам выплат	Условия		Предельный размер выплат. Процент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
		Наименование	Индикатор	
1	2	3	4	5
1.	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
1.1.	Ответственное отношение к своим обязанностям	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний со стороны контролирующих (надзорных) органов, учредителя, граждан	отсутствие случаев	20
1.2.	Обеспечение безопасных условий труда в учреждении	Качественное выполнение требований охраны труда, техники безопасности, пожарной	отсутствие предписаний	10
			устранение предписаний	5

		безопасности, антитеррористической защищенности		
2.	Выплата за качество выполняемых работ			
2.1.	Обеспечение функционирования учреждения	создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья лицам, оказывающим услуги (работы) в области физической культуры и спорта, обеспечение требований охраны труда и техники безопасности	отсутствие зафиксированных нарушений	30
		сохранность имущества учреждения	100%	20
		выполнение планов работы учреждения и отчетов в части готовности спортивного сооружения к оказанию услуг (работ) в сфере физической культуры и спорта	100%	20

4. Главный бухгалтер

№ п/п	Критерии оценки эффективности деятельности по видам выплат	Условия		Предельный размер выплат. Процент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
		Наименование	Индикатор	
1	2	3	4	5
1.	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
1.1.	Ответственное отношение к своим обязанностям	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний со стороны учредителя, руководителя, работников учреждения	отсутствие случаев	20
		применение в работе специализированных бухгалтерских программ,	факт применения	20

		повышающих эффективность работы и сокращающих время обработки документов		
2.	Выплата за качество выполняемых работ			
2.1.	Целевое и эффективное использование бюджетных и внебюджетных средств	выполнение плана финансово- хозяйственной деятельности учреждения не менее чем на 90% от объема запланированных средств	не менее 90%	30
2.2.	Обеспечение функционирования учреждения	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний со стороны контролирующих (надзорных) органов, учредителя	отсутствие предписаний контролиру- ющих (надзорных) органов, учредителя	10
			устранение предписаний контролиру- ющих (надзорных) органов, учредителя в установленные сроки	5
		качественный контроль над выполнением платежных обязательств учреждения по заключенным договорам	отсутствие задолженности по оплате заключенных договоров	20

Приложение № 8
к Примерному положению об оплате
труда работников муниципальных
бюджетных и казенных учреждений,
находящихся в ведении
Муниципального казенного учреждения
«Комитет по делам физической
культуры и спорта г. Зеленогорска»

Виды и размер персональных выплат
руководителям учреждений, их заместителям
и главным бухгалтерам

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к должностному окладу, в процентах
1.	За сложность, напряженность и особый режим работы	250
2.	За опыт работы в занимаемой должности (профессии)<*>:	7,5 10
2.1.	При наличии ученой степени:<*> - кандидата наук; - доктора наук.	
2.2.	При наличии почетного звания<*>: - Заслуженный педагог Красноярского края, Народный учитель, Заслуженный учитель и Заслуженный преподаватель СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, Заслуженный работник физической культуры, Почетный работник общего образования Российской Федерации и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения; - 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, Гроссмейстер по шахматам (шашкам), Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации, Заслуженный деятель физической культуры Российской Федерации; - Заслуженный работник физической культуры и спорта Красноярского края (либо другого субъекта Российской Федерации).	

<*> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются.

<*> Персональная выплата за опыт работы устанавливается при наличии ученой степени, почетного звания, связанных или необходимых для выполнения обязанностей (функций) по замещаемой должности.

Приложение № 9
к Примерному положению об оплате
труда работников муниципальных
бюджетных и казенных учреждений,
находящихся в ведении
Муниципального казенного учреждения
«Комитет по делам физической
культуры и спорта г. Зеленогорска»

Условия и размеры выплат по итогам работы руководителям учреждений,
их заместителям и главным бухгалтерам

1. Учреждения дополнительного образования

№ п/п	Наименование должности	Критерии оценки эффективности деятельности учреждения	Условия выплат по итогам работы	Предельный размер к должностному окладу (процент)
1	2	3	4	5
1	Руководитель учреждения, заместители руководителя	Выплата по итогам работы в первом полугодии текущего года		
		Обеспечение функционирования учреждения	Наличие побед, призовых мест учреждения в смотрах- конкурсах, проводимых на муниципальном, региональном и федеральном уровнях:	
			1 место	40
			2-3 место	30
		Привлечение грантовых средств из различных внебюджетных фондов	привлечение дополнительных источников финансирования (гранты, внебюджетные средства, платные услуги)	60
		Выплата по итогам работы во втором полугодии текущего года		
		Результаты независимой оценки качества условий оказания услуг учреждением	общая сумма баллов по результатам независимой оценки качества условий оказания услуг учреждением не менее 40 баллов	20
		Обеспечение функционирования	Наличие побед, призовых мест	

		учреждения	учреждения в смотрах-конкурсах, проводимых на муниципальном, региональном и федеральном уровнях: 1 место 2-3 место	40 30
		Выполнение муниципального задания	итоговая оценка выполнения муниципального задания не менее чем на 95% от выполненных муниципальных услуг (работ)	10
		Привлечение грантовых средств из различных внебюджетных фондов	привлечение дополнительных источников финансирования (гранты, внебюджетные средства, платные услуги)	10
		Выполнение показателя, определенного муниципальной программой «Развитие физической культуры и спорта в городе Зеленогорске»	увеличение доли лиц, проходящих спортивную подготовку, не менее чем на 5% от общей численности, предусмотренной планом комплектования по сравнению с аналогичным показателем прошлого периода	10
		Выполнение значения целевого показателя средней заработной платы непосредственно осуществляющих тренировочный процесс работников спортивных школ, спортивных школ олимпийского резерва, реализующих программы спортивной подготовки	выполнение значения целевого показателя средней заработной платы непосредственно осуществляющих тренировочный процесс работников спортивных школ, спортивных школ олимпийского резерва, реализующих программы спортивной подготовки	10
2	Главный бухгалтер	Выплата по итогам работы в первом полугодии текущего года		
		Обеспечение	своевременность и	30

		функционирования учреждения	качество подготовки и сдачи бухгалтерской отчетности, высокое качество исполнения отчетной документации курируемых работников (отсутствие обоснованных замечаний)	
			отсутствие нарушений в финансовой деятельности	30
		Ответственное отношение к своим обязанностям	оперативное и качественное исполнение и предоставление запрашиваемой у учреждения информации контролирующими (надзорными) органами, учредителем, гражданами (выполнение в срок без обоснованных зафиксированных замечаний)	40
		Выплата по итогам работы во втором полугодии текущего года		
		Обеспечение функционирования учреждения	своевременность и качество подготовки и сдачи бухгалтерской отчетности, высокое качество исполнения отчетной документации курируемых работников (отсутствие обоснованных замечаний)	30
			отсутствие нарушений в финансовой деятельности	30
		Ответственное отношение к своим обязанностям	оперативное и качественное исполнение и предоставление запрашиваемой у учреждения информации контролирующими (надзорными)	40

			органами, учредителем, гражданами (выполнение в срок без обоснованных зафиксированных замечаний)	
--	--	--	---	--

2. Иные учреждения, находящиеся в ведении МКУ «КФИС»

№ п/п	Наименование должности	Наименование показателей эффективности деятельности учреждения и работы руководителя	Условия выплат по итогам работы	Предельный размер к должностному окладу (процент)
1	2	3	4	5
1	Руководитель учреждения, заместители руководителя	Выплата по итогам работы в первом полугодии текущего года		
		Обеспечение функционирования учреждения	Наличие побед, призовых мест учреждения в смотрах-конкурсах, проводимых на муниципальном, региональном и федеральном уровнях: 1 место 2-3 место	40 30
		Привлечение грантовых средств из различных внебюджетных фондов	привлечение дополнительных источников финансирования (гранты, внебюджетные средства, платные услуги)	60
		Выплата по итогам работы во втором полугодии текущего года		
		Результаты независимой оценки качества условий оказания услуг учреждением	общая сумма баллов по результатам независимой оценки качества условий оказания услуг учреждением не менее 40 баллов	20
		Выполнение показателя, определенного муниципальной программой «Развитие физической культуры и спорта	увеличение доли лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов, систематически занимающихся физической культурой и спортом, не менее чем	20

		в городе Зеленогорске»	на 2% по сравнению с аналогичным показателем прошлого периода	
		Выполнение муниципального задания	итоговая оценка выполнения муниципального задания не менее чем на 95% от выполненных муниципальных услуг (работ)	10
		Обеспечение функционирования учреждения	Наличие побед, призовых мест учреждения в смотрах-конкурсах, проводимых на муниципальном, региональном и федеральном уровнях:	
			1 место 2-3 место	40 30
		Привлечение грантовых средств из различных внебюджетных фондов	привлечение дополнительных источников финансирования (гранты, внебюджетные средства, платные услуги)	10
2	Главный бухгалтер	Выплата по итогам работы в первом полугодии текущего года		
		Обеспечение функционирования учреждения	своевременность и качество подготовки и сдачи бухгалтерской отчетности, высокое качество исполнения отчетной документации курируемых работников (отсутствие обоснованных замечаний)	30
			отсутствие нарушений в финансовой деятельности	30
		Ответственное отношение к своим обязанностям	оперативное и качественное исполнение и предоставление запрашиваемой у учреждения информации контролирующими (надзорными) органами, учредителем,	40

			гражданами (выполнение в срок без обоснованных зафиксированных замечаний)	
		Выплата по итогам работы во втором полугодии текущего года		
		Обеспечение функционирования учреждения	своевременность и качество подготовки и сдачи бухгалтерской отчетности, высокое качество исполнения отчетной документации курируемых работников (отсутствие обоснованных замечаний)	30
			отсутствие нарушений в финансовой деятельности	30
		Ответственное отношение к своим обязанностям	оперативное и качественное исполнение и предоставление запрашиваемой у учреждения информации контролирующими (надзорными) органами, учредителем, гражданами (выполнение в срок без обоснованных зафиксированных замечаний)	40