

Администрация Боготольского района

Красноярского края

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

г. Боготол

«23» октября 2013 года № 803-п

Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений в области физической культуры и спорта

В соответствии с Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Решением Боготольского районного Совета депутатов от 29.06.2011 №13-68 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников районных муниципальных учреждений», Уставом Боготольского района.

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1.Утвердить примерное Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений в области физической культуры и спорта согласно приложению.

2.Опубликовать Постановление в «Официальном вестнике Боготольского района» и «Официальном интернет-портале администрации Боготольского района» (www.bogotol-r.ru).

3.Контроль над исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

4.Постановление вступает в силу в день, следующий за днем его официального опубликования, и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 октября 2013года.

И.о. главы администрации

Боготольского района А.И. Бужак

Приложение

к Постановлению

администрации Боготольского района

от «23» октября 2013 N 803-п

**Примерное Положение**

**об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений**

**в области физической культуры и спорта**

1.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1.Настоящее примерное Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений в области физической культуры и спорта, (далее - Примерное положение, учреждения) разработано в соответствии Решением Боготольского районного Совета депутатов от 29.06.2011 №13-68 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников районных муниципальных учреждений».

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 раздельно по каждой из должностей.

1.4.Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.5.Абсолютный размер выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных настоящим примерным положением, кроме районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями, исчисляется из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета иных повышений и выплат.

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

2.МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

2.1.[Минимальные размеры](#Par226) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений устанавливаются в соответствии с приложением N 1 к настоящему Примерному 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 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования";

от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих";

от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих";

от 27.02.2012 N 165н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта".

3.ВИДЫ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА, РАЗМЕРЫ

И УСЛОВИЯ ИХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ

3.1.Виды выплат компенсационного характера:

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), работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Размер и порядок установления компенсационных выплат, связанных с режимом работы и условиями труда, определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, а также настоящим Положением.

3.2.Конкретный размер компенсационных выплат определяется учреждением в зависимости от продолжительности пребывания работника в неблагоприятных условиях труда в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Решение о введении конкретных компенсационных выплат принимается руководителем учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

3.3.Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или выполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, при сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

3.3.1.Доплата за совмещение профессии (должности) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.2.Доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема работ устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.3.Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае выполнения им дополнительной работы как по другой, так и по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.4.Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 06 часов. Размер доплаты составляет 35% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы работника.

Р асчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.3.5.Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

- одинарную дневную ставку заработной платы [часть оклада (должностного оклада)] за день работы сверх оклада (должностного оклада), ставку заработной платы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

- двойную дневную ставку заработной платы [часть оклада (должностного оклада)] за день работы сверх оклада (должностного оклада), ставку заработной платы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ

4.1.Заработная плата руководителя учреждения включает в себя должностной оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты, определяемые в соответствии с настоящим Положением.

4.2.Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается администрацией Боготольского района и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы основного персонала возглавляемого им учреждения, определенному согласно приложению 6 к настоящему Положению.

4.3.Руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера в размерах и на условиях, предусмотренных разделом III настоящего Положения.

4.4.Конкретный размер стимулирующих выплат руководителям учреждений устанавливается администрацией Боготольского района.

4.5.Количество должностных окладов руководителей учреждений, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, составляет тридцать шесть в год

4.6.Руководителю учреждения в пределах средств на осуществление выплат стимулирующего характера могут устанавливаются следующие выплаты:

4.6.1.Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач, согласно приложению 2 к настоящему Положению.

4.6.2.Выплата за качество выполняемых работ, согласно приложению 2 к настоящему Положению.

4.6.3.Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, согласно приложению 3 к настоящему Положению.

4.6.4.Персональные выплаты руководителям учреждений, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта:

- за опыт работы, при наличии ученой степени, почетного звания, связанных или необходимых для выполнения обязанностей (функций) по замещаемой должности, в следующих размерах от должностного оклада при наличии:

- 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%;

- почетного звания Заслуженный работник физической культуры и спорта Красноярского края - 10%.

4.6.5Доплата за работу в сельской местности 25 % от оклада (должностного оклада);

4.6.6.Премиальные выплаты по итогам работы за месяц, за год, согласно приложению 5 к настоящему Положению.

4.7.Выплата единовременной материальной помощи производится в соответствии с разделом VI настоящего Положения.

V.ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЕЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

5.1.Работникам учреждения (за исключением руководителя учреждения) 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;

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (для основного персонала);

- персональные выплаты;

- выплаты по итогам работы.

5.2.Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на основании приказа руководителя учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника в пределах утвержденного фонда оплаты труда, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением в установленном порядке на оплату труда работников, в соответствии с коллективным договором и положением об оплате труда работников учреждения.

Критерии оценки результативности и качества труда работника не учитываются при выплате стимулирующих выплат в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае.

5.3.Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач может устанавливаться при условиях и в размерах, согласно приложению 2.1 к настоящему Положению.

5.4.Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам учреждения, согласно приложению 2.1 к настоящему Положению.

5.5Выплата за интенсивность и высокие результаты работы (для основного персонала), согласно приложению 3.1 к настоящему Положению

5.6.Персональные выплаты включают в себя:

а) доплаты за квалификационную категорию инструкторам-методистам (включая старших), которые устанавливаются в следующих размерах от оклада (должностного оклада) при наличии:

- высшей квалификационной категории – в размере 10%;

- первой квалификационной категории – в размере 8,5%;

- второй квалификационной категории – в размере 7%;

б) доплаты за почетные звания, которые устанавливаются от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы лицам, имеющим почетные звания:

- «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Заслуженный деятель физической культуры Российской Федерации» − в размере 20%;

- «Заслуженный работник физической культуры и спорта Красноярского края» − в размере 10 %.

При наличии у работника нескольких почетных званий доплата устанавливается по одному максимальному основанию;

в) ежемесячные надбавки специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовой договор с учреждением, − в размере 50% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Надбавка устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения;

г) доплата за работу в сельской местности 25 % от оклада (должностного оклада);

д) за сложность, напряженность и особый режим работы до 250 %;

е) обеспечение заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда);

ж) в целях обеспечения региональной выплаты, установленной пунктом 21 раздела 4 Решения районного Совета депутатов от 29.06.2011 № 13-68 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников районных муниципальных учреждений».

5.7.Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются по результатам работы за месяц, за год,согласно приложению 5.1 к настоящему Положению.

5.8.В учреждениях применяется балльная оценка при установлении выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы.

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



где:

С - размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения в плановом квартале;

 - стоимость 1 балла для определения размеров стимулирующих выплат на плановый квартал;

 - количество баллов по результатам оценки труда i-го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период (год, полугодие, квартал).



где:

 - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в плановом квартале;

 - плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения в расчете на квартал;

n - количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, полугодие, квартал), за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера;



где:

 - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения на плановый квартал;

 - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете учреждения (плане финансово-хозяйственной деятельности) по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм компенсационных выплат на плановый квартал), определенный согласно штатному расписанию учреждения;

 - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на плановый квартал.



где:

 - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения на месяц в плановом периоде без учета выплат по итогам работы;

 - среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения в плановом квартале согласно плану, утвержденному в учреждении;

 - количество календарных дней в плановом квартале.

VI.УСЛОВИЯ ВЫПЛАТЫ ЕДИНОВРЕМЕННОЙ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

6.1.Работникам учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда может предоставляться единовременная материальная помощь.

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

6.3.Размеры единовременной материальной помощи определяются учреждениями самостоятельно в пределах утвержденного фонда на оплату труда, но не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному в п. 6.2. настоящего Положения.

6.4.Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждений производится на основании приказа руководителя учреждения по письменному заявлению работника с учетом настоящего Положения.

VII.ПОРЯДОК ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ ЗА СЧЕТ СРЕДСТВ, ПОЛУЧЕННЫХ ОТ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7.1.Порядок распределения средств, полученных от оказания платных услуг и другой предпринимательской деятельности, регулируется уставом учреждения и положением о платных услугах и иной приносящей доход деятельности, согласованным с администрацией Боготольского района.

7.2.На оплату труда, стимулирование и социальную поддержку работников учреждения может быть направлено не более 50% от общего объема средств, полученных от платных услуг.

7.3.На основании устава учреждения фонд оплаты труда за счет средств от предоставления платных услуг формируется на заработную плату согласно штатному расписанию, утвержденному руководителем учреждения и согласованному с администрацией Боготольского района. Штатное расписание разрабатывается на основании настоящего Положения, квалификационных характеристик по общеотраслевым должностям руководителей, служащих, специалистов и профессий рабочих и требований квалификационных групп соответствующих отраслей, а также решения аттестационной комиссии.

Учреждение вправе определять виды и размеры надбавок стимулирующего характера, премий за счет средств, полученных от предпринимательской деятельности, в пределах средств, направленных на оплату труда.

Приложение N 1

к Примерному положению

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

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Минимальный размер оклада  (должностного оклада), руб. |
| 2 квалификационный уровень | инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций | 3560 |

2.ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня":

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Минимальный размер оклада  (должностного оклада), руб. |
| 1 квалификационный уровень | Горничная, дежурный, сторож, уборщик помещения | 1940 |

Приложение N 2

к Примерному положению

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их установления, критерии оценки результативности и качества деятельности в муниципальных бюджетных учреждениях, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должности | Критерии оценки результативности и качества деятельности | Условия | % от оклада |
| Наименование | Индикатор |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1. | Руководитель учреждения | Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач |
| ответственное отношение к своим обязанностям | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к руководителю со стороны контролирующих органов, учредителя, граждан | отсутствие случаев | 10 |
| наличие публикаций в средствах массовой информации, в том числе подготовленных и представленных руководителем учреждения | количество публикаций - 1 | 5 |
| свыше 1 | 10 |
| исполнение муниципального задания | перевыполнение показателей, установленных муниципальным заданием | I кв. - свыше 25 % | 15 |
| II кв. - свыше 50 % |
| III кв. - свыше 75 % |
| год - свыше 100 % |
| результативность финансово-экономической деятельности | Исполнение бюджета учреждения | 86-95 % | 10 |
| Выплата за качество выполняемых работ |
| результативность деятельности учреждения | сохранность контингента занимающихся | не менее 90 % | 10 |
| обеспечение функционирования и развития учреждения | участие в проектной деятельности с целью получения гранта | участие | 10 |
| получение гранта | 50 |
| включение в состав сборной команды Красноярского края занимающихся (с момента официального подтверждения результата, но не более чем в течение 6 месяцев с указанного момента либо до момента исключения) | включение в состав одного занимающегося | 10 |
| участие в развитии спорта на территории района | участие в подготовке и проведении официальных районных спортивно-массовых мероприятий | участие в подготовке и проведении спортивно-массовых мероприятий | 20 |

Приложение N 2.1

к Примерному положению

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должности | Критерии оценки результативности и качества деятельности | Условия | Баллы |
| Наименование | Индикатор |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1. | Инструктор-методист | Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач |
| ответственное отношение к своим обязанностям | выполнение утвержденного индивидуального плана подготовки | выполнение на 100% по результатам работы за месяц | 3-5 |
| выполнение обязанностей, установленных трудовым договором | выполнение на 100% по результатам работы за месяц | 3-5 |
| отсутствие нарушений или проступков со стороны работника | отсутствие нарушений или проступков, зафиксированных приказом руководителя учреждения | 3-5 |
| Выплата за качество выполняемых работ |
| результативность деятельности учреждения | участие в подготовке и проведении спортивно-массовых мероприятий в учреждении (подтверждение участия приказом руководителя) | участие в подготовке и проведении одного спортивно-массового мероприятия | 3-5 |
| включение в состав сборной команды Красноярского края занимающихся (с момента официального подтверждения результата, но не более чем в течение 6 месяцев с указанного момента либо до момента исключения) | включение в состав одного занимающегося | 5-8 |
| сохранность контингента занимающихся по виду спорта | не менее 90 % | 5-7 |
| 2. | Младший обслуживающий и технический вспомогательный персонал | Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач |
| ответственное отношение к своим обязанностям | выполнение обязанностей, установленных трудовым договором | выполнение на 100% по результатам работы за месяц | 3-5 |
|  | отсутствие нарушений или проступков со стороны работника | отсутствие нарушений или проступков, зафиксированных приказом руководителя учреждения | 3-10 |
| Выплата за качество выполняемых работ |
| результативность деятельности | эффективное и рациональное использование материалов и оборудования | использование в сравнении с нормами, нормативами и т.п. | 3-14 |
| отсутствие нарушений или проступков со стороны работника | отсутствие нарушений или проступков | 3-10 |

Приложение N 3

к Примерному положению

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Критерии оценки | Периодичность установления выплаты | Количественный показатель | % от оклада |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| I.Руководитель учреждения |
| Официальные Всероссийские соревнования | учитывается при оценке ежемесячно (действует в течении года) | 1-3 место | 15 |
| Официальные краевые соревнования | учитывается при оценке ежемесячно (действует в течении трех месяцев) | 1-3 место | 10 |
| Официальные межмуниципальные соревнования | учитывается при оценке ежемесячно (действует разово) | 1-3 место | 5 |
| Официальные районные соревнования | учитывается при оценке ежемесячно (действует разово) | 1-3 место | 5 |

Приложение N 3.1

к Примерному положению

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Критерии оценки | Периодичность установления выплаты | Количественный показатель | баллы |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| I.Инструктор-методист |
| Официальные Всероссийские соревнования | учитывается при оценке ежемесячно (действует в течении года) | 1-3 место | 8-10 |
| Официальные краевые соревнования | учитывается при оценке ежемесячно (действует в течении трех месяцев) | 1-3 место | 5-8 |
| Официальные межмуниципальные соревнования | учитывается при оценке ежемесячно (действует разово) | 1-3 место | 3-5 |
| Официальные районные соревнования | учитывается при оценке ежемесячно (действует разово) | 1-3 место | 3-5 |

Приложение N 4

к Примерному положению

Перечень

должностей работников, относимых к основному персоналу, для расчета средней заработной платы и определения размеров должностных окладов руководителей учреждений

|  |  |
| --- | --- |
| Тип учреждения | Должности, профессии работников учреждений |
| Учреждения в сфере физической культуры и спорта | Инструктор-методист |

Приложение N 5

к Примерному положению

Размер и условия установления выплат по итогам работы (для руководителя)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Условия выплат по итогам работы | % от оклада |
| 1 | количество занимающихся, принявших участие в спортивных соревнованиях включенных в календарный план официальных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий Красноярского края (более 10% от числа занимающихся) | 15 |
| 2 | обеспечение бесперебойной работы учреждения и создание благоприятных условий организации тренировочного процесса (отсутствие обоснованных замечаний) | 10 |
| 3 | Выполнение плана спортивно-массовых мероприятий учреждения (95-100%) | 8 |
| 4 | организация и проведение летней оздоровительной кампании (не менее 6о детей и подростков) | 5 |

Приложение N 5.1

к Примерному положению

Размер и условия установления выплат по итогам работы (для основного персонала)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Условия выплат по итогам работы | Баллы |
| 1 | количество занимающихся, принявших участие в спортивных соревнованиях включенных в календарный план официальных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий Красноярского края (более 10% от числа занимающихся) | 8-10 |
| 2 | обеспечение бесперебойной работы учреждения и создание благоприятных условий организации тренировочного процесса (отсутствие обоснованных замечаний) | 8-10 |
| 3 | Выполнение плана спортивно-массовых мероприятий учреждения (95-100%) | 10-15 |
| 4 | организация и проведение летней оздоровительной кампании (не менее 6о детей и подростков) | 10-15 |

Приложение N 6

к Примерному положению

ПОРЯДОК

ИСЧИСЛЕНИЯ СРЕДНЕГО РАЗМЕРА ОКЛАДА (ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА),

СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ОСНОВНОГО ПЕРСОНАЛА

ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЯ

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

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

2.Настоящий Порядок распространяется на:

учреждения в области физической культуры и спорта, подведомственные администрации Боготольского района

3.Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

$\sum\_{i=1}^{n}ДО$ $ДО\_{ср}=\frac{i}{n}$

где ДОср - средний размер оклада (должностного оклада), ставки

заработной платы работников основного персонала;

ДОi - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы

работника основного персонала, установленный в соответствии со штатным

расписанием учреждения;

n - штатная численность работников основного персонала.

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

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

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