

АДМИНИСТРАЦИЯ НИЖНЕИНГАШСКОГО РАЙОНА
КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

23.07.2013

р.п. Нижний Ингаш

№ 788

(в редакции Постановлений администрации Нижнеингашского района Красноярского края от 24.10.2013 N 1248, от 06.10.2014 N 1293, от 26.11.2014 N 1531, от 07.05.2015 N 469, от 06.12.2017 г №695, от 18.12.2017 г №715, от 25.07.2018 № 370, от 15.03.2019 № 99, от 27.09.2019 № 396, от 28.12.2019 № 594, от 30.04.2020 № 173, от 20.10.2020 № 407, от 23.06.2021 № 255 от 22.12.2021 № 601, от 24.02.2022 № 95, от 26.08.2022 № 799, от 18.05.2023 №259, от 22.12.2023 № 807) в редакции постановления Главы района от 28.11.2016 г №609).

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования, осуществляющих деятельность в сфере спорта на территории Нижнеингашского района

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, со ст. 15 Федерального закона от 06.10.2003 N 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", Постановлением Правительства Красноярского края от 01.12.2009 N 622-п "Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта", Решением Нижнеингашского районного Совета депутатов от 24.08.2010 N 5-44 "О системах оплаты труда муниципальных бюджетных и казенных учреждений района" постановляю:

(в ред. Постановления администрации Нижнеингашского района Красноярского края от 06.10.2014 N 1293)

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования, осуществляющих деятельность в сфере спорта на территории Нижнеингашского района, согласно приложению.

(в ред. Постановления администрации Нижнеингашского района Красноярского края от 26.11.2014 N 1531)

2. Контроль за выполнением Постановления возложить на заместителя руководителя местной администрации района Крахмалеву Р.Н.

3. Постановление подлежит опубликованию в газете "Нижнеингашский вестник" и вступает в силу в день, следующий за днем официального опубликования, и применяется к правоотношениям, возникшим 01.07.2013.

Руководитель местной
администрации района Т.В. ПАНТЕЛЕЕВА
СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДАЮ

Председатель представительного
органа работников Учреждения
_____ Л.В. Макарова
27.04.2024г.

Директор МБУ ДО ДЮСШ «Темп»
_____ В.Н. Чупин
27.04.2024г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО
БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ «ДЕТСКО-ЮНОШЕСКАЯ
СПОРТИВНАЯ ШКОЛА «ТЕМП»**

(в новой редакции)

2024 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования в сфере спорта на территории Нижнеингашского района (далее - Примерное положение), разработано на основании Закона Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений" и применяется при определении заработной платы работников учреждений по виду экономической деятельности "Деятельность в области спорта", постановлением Правительства Красноярского края от 01.12.2009 № 622-п "Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных учреждений, подведомственных министерству спорта Красноярского края", приказом министерства спорта, туризма и молодежной политики Красноярского края от 28.06.2013 № 281п "Об утверждении видов, условий, размера и порядка выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевых государственных бюджетных учреждений, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта, в отношении которых министерство спорта Красноярского края осуществляет функции и полномочия учредителя», решением районного Совета депутатов от 24.08.2010 № 5-44 "О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений района".

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

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

1.4. 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.

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

2. МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ

ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И УСЛОВИЯ, ПРИ КОТОРЫХ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЙ МОГУТ УСТАНОВЛИВАТЬСЯ ВЫШЕ МИНИМАЛЬНЫХ РАЗМЕРОВ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

2.1. Минимальные **размеры** окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам учреждения устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

а) от 06.08.2007 № 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников";

б) от 31.08.2007 № 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии";

в) от 05.05.2008 № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования";

г) от 27.02.2012 № 165н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта";

д) от 29.05.2008 № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих";

е) от 29.05.2008 № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих".

Минимальные **размеры** окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам учреждения по межотраслевым должностям специалистов и служащих, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

2.2. В зависимости от наличия квалификационной категории размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы увеличиваются в следующих размерах:

при наличии высшей квалификационной категории - на 10%;

при наличии первой квалификационной категории - на 8,5%;

при наличии второй квалификационной категории – на 7%.

3. ВИДЫ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА, РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ ИХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в целях возмещения работникам учреждения затрат, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей.

3.2. Абсолютный размер каждой выплаты компенсационного характера, предусмотренной настоящим Положением и установленной в процентном отношении к должностному окладу (окладу), ставке заработной платы, кроме районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями, исчисляется из должностного оклада (оклада), ставки заработной платы без учета иных доплат, надбавок и повышений.

3.3. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

а) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

б) 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);

в) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в размере от 4 до 12 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленные для различных видов работ с нормальными условиями труда, а в специальных учреждениях дополнительного образования для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии, в том числе с задержкой психического развития, выплата за особые условия труда производится всем категориям работников в размере до 50 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Размеры выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда в указанных пределах (с указанием размеров по каждому фактору) устанавливаются в коллективном договоре учреждения. Конкретные размеры выплат (доплат) определяются по итогам аттестации рабочего места и устанавливаются в трудовых договорах с работниками.

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

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

а) выплата (доплата) за совмещение профессий (должностей)

устанавливается работнику учреждения при совмещении им профессий (должностей).

Размер выплаты (доплаты) и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

б) выплата (доплата) за расширение зон обслуживания устанавливается работнику учреждения при расширении зон обслуживания.

Размер выплаты (доплаты) и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

в) выплата (доплата) за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику учреждения в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер выплаты (доплаты) и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

г) выплата (доплата) за работу в ночное время производится работникам учреждения в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях за каждый час работы в ночное время, при этом ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Размер выплаты (доплаты) составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанного (рассчитанной) за час работы в ночное время. Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы работника учреждения, часовой ставки заработной платы работника учреждения определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника учреждения на количество рабочих часов по календарю в месяце, в котором осуществляется работа в ночное время;

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

одинарной дневной или часовой ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) работника учреждения, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

двойной дневной или часовой ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) работника учреждения, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Расчет части оклада (должностного оклада) за день или час работы, дневной или часовой ставки заработной платы работника учреждения

определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на количество рабочих часов по календарю в месяце, в котором осуществляется работа в нерабочие праздничные и выходные дни.

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

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

Увеличение размера оплаты сверхурочной работы осуществляется в соответствии с трудовым договором с работником.

4. ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ (ЗА ИСКЛЮЧЕНИЕМ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ)

4.1. Работникам учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ;
- 3) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 4) персональные выплаты;
- 5) выплаты по итогам работы;
- 6) специальная краевая выплата.

4.2. Размер выплат стимулирующего характера за исключением персональных выплат за опыт работы, молодым специалистам в целях повышения уровня оплаты труда, в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), в целях обеспечения региональной выплаты, специальной краевой выплаты для конкретного работника учреждения, определяется руководителем учреждения.

Выплаты стимулирующего характера (за исключением персональных выплат, специальной краевой выплаты) устанавливаются руководителем учреждения с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующих выплат на основании приложенного заполненного оценочного листа (приложение №5 к Примерному положению). Состав комиссии утверждается приказом руководителя учреждения. В состав комиссии обязательно должны входить представители профсоюзного органа (при его наличии) и трудового коллектива учреждения.

Распределение баллов отдельным категориям работников, которым указами Президента Российской Федерации предусмотрено повышение оплаты труда, осуществляется в соответствии с приказом руководителя за счет средств краевой дотации сверх утвержденного стимулирующего фонда,

согласно критериям оценки результативности, в пределах доведенных бюджетных назначений (приложение № 2, приложение № 4 к Примерному положению).

Критерии оценки результативности и качества труда работника учреждения не учитываются при выплате специальной краевой выплаты.

4.3. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат, специальной краевой выплаты и выплат по итогам работы за год.

4.3.1. Общий абсолютный размер выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за качество выполняемых работ, по итогам работы за месяц, осуществляемых конкретному работнику учреждения (далее - "балльные" выплаты), определяется по формуле:

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

где:

C_i - общий абсолютный размер "балльных" выплат, осуществляемых i -му работнику учреждения за истекший месяц (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

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

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

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

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

Пересчет $C_{1\text{балла}}$ осуществляется в случаях:

внесения изменений в план финансово-хозяйственной деятельности автономного или бюджетного учреждения по показателю выплат "Заработная плата" до окончания месяца, в котором внесены такие изменения.

4.3.2. Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач производится ежемесячно и выплачивается при выполнении показателей (критериев) оценки важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

4.3.3. Выплата за качество выполняемых работ производится ежемесячно

при условии отсутствия у работника дисциплинарного взыскания и выполнения показателей (критериев) оценки качества выполняемых работ.

4.4. Выплаты по итогам работы за год.

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

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

где:

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

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

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

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

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

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

где:

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

m - фактическая численность работников учреждения, работавших в календарном году, по итогам работы в котором осуществляется выплата, за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения.

4.4.2. Выплаты по итогам работы за год производятся с учетом личного вклада работника учреждения в результаты деятельности учреждения.

Выплаты по итогам работы за год работникам учреждения, принятым и (или) уволенным в течение календарного года, производятся за фактически отработанное время.

4.5. Персональные выплаты.

4.5.1. Абсолютный размер персональных стимулирующих выплат: за опыт работы, за сложность, за напряженность и особый режим работы, за работу в закрытых административно-территориальных образованиях, молодым специалистам в целях повышения уровня оплаты труда,

установленных в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника учреждения, исчисляется из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника учреждения без учета иных повышений, доплат, надбавок, выплат.

4.5.2. Персональная выплата за опыт работы работникам учреждений производится при условии наличия:

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

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

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

4.5.3. Персональная выплата за сложность производится работникам учреждений при условии обеспечения высококачественного тренировочного процесса, выражающегося в участии спортсменов, занимающихся, обучающихся в учреждении, или получении ими мест с 1 по 6 на официальных спортивных соревнованиях (далее - спортивный результат).

4.5.4. Персональная выплата за напряженность и особый режим работы производится тренерам-преподавателям в зависимости от этапа подготовки, года обучения, группы вида спорта, по которому осуществляется обучение.

Виды спорта распределяются по следующим группам:

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

б) ко второй группе относятся командные игровые виды спорта, включенные в программу Олимпийских игр, а также виды спорта, не включенные в программу Олимпийских игр, но получившие признание Международного олимпийского комитета и включенные во Всероссийский реестр видов спорта;

в) к третьей группе видов спорта относятся все иные виды спорта, включенные во Всероссийский реестр видов спорта.

Персональная выплата за напряженность и особый режим работы производится старшим инструкторам-методистам, инструкторам-методистам образовательных учреждений дополнительного образования в размере 15 процентов оклада (должностного оклада).

4.5.5. Персональная выплата молодым специалистам в целях повышения уровня оплаты труда производится специалисту, впервые окончившему одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившему в течение трех лет после окончания учебного заведения

трудовой договор с учреждением, в размере 50 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения.

4.5.6. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) не превышает размер заработной платы, установленный настоящим пунктом, предоставляется региональная выплата.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

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

Для целей настоящего пункта при расчете региональной доплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (в случае ее осуществления).

Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

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

Работникам учреждения, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего

времени с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае, исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

4.5.8. Персональная выплата отдельным категориям работников устанавливается в целях повышения размеров оплаты труда основных специалистов, обеспечивающих развитие массовой физической культуры (руководитель клуба по месту жительства, инструктор по спорту) Персональная выплата отдельным категориям работников определяется в процентном отношении от оклада согласно (приложению № 6) примерного положения.

4.6. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда работника.

Работникам по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата. Максимальный размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет три тысячи рублей.

Работникам по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному работником времени.

На специальную краевую выплату начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями.

Размер специальной краевой выплаты работникам учреждений в месяце, в котором производятся начисления исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле:

$$СКВув = Отп \times Кув - Отп, (1)$$

где:

СКВув – размер увеличения специальной краевой выплаты, рассчитанный с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями;

Отп – размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;

Кув– коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае, когда при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2024 года, Кув определяется следующим образом:

$$\text{Кув} = (\text{Зпф1} + (\text{СКВ} \times \text{Кмес} \times \text{Крк}) + \text{Зпф2}) / (\text{Зпф1} + \text{Зпф2}), (2)$$

где:

Зпф1 – фактически начисленная заработная плата работников учреждений, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

Зпф2 – фактически начисленная заработная плата работников учреждений, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2024 года;

СКВ – специальная краевая выплата;

Кмес – количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

Крк – районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях края с особыми климатическими условиями.

Абзацы пятый–восемнадцатый п. 4.б. действуют до 31 декабря 2024 года включительно.

5. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

5.1. По решению руководителя учреждения, оформляемому соответствующим приказом, работникам учреждения оказывается единовременная материальная помощь в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

5.2. Размер единовременной материальной помощи устанавливается на основании Решения Нижнеингашского районного Совета депутатов «О системах оплаты труда работников районных муниципальных учреждений», по каждому основанию, предусмотренному [пунктом 5.1.](#) настоящего раздела.

5.3. Решение об оказании единовременной материальной помощи принимается на основании письменного заявления работника учреждения, к которому прикладываются заверенные работником учреждения копии документов, подтверждающих наступление события, являющегося основанием для выплаты единовременной материальной помощи.

6. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ И ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ.

6.1. Зарплата руководителя учреждения, его заместителей включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы основного персонала возглавляемого им учреждения.

6.3. Руководителям учреждений, их заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера в размерах и на условиях, предусмотренных разделом 3 настоящего Положения.

6.4. Конкретный размер стимулирующих выплат руководителям учреждений за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за качество выполняемых работ устанавливается согласно Приложению № 2 к настоящему Положению.

Конкретный размер стимулирующих выплат заместителям руководителя учреждений устанавливается руководителем соответствующего учреждения.

Виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления для руководителей учреждений, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта, их заместителей.

6.5. Руководителям учреждений, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта, их заместителям к должностному окладу устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач;
- надбавка за качество выполняемых работ;
- специальная краевая выплата.

6.6. Критерии оценки результативности и качества труда руководителя учреждения не учитываются при выплате специальной краевой выплаты.

Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя.

Руководителю учреждения, его заместителю по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата. Максимальный размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет три тысячи рублей.

Руководителю учреждения, его заместителю по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному работником времени.

На специальную краевую выплату начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями.

Размер специальной краевой выплаты руководителю учреждения, его заместителю в месяце, в котором производятся начисления исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемые за счет фонда оплаты труда,

за исключением пособий по временной нетрудоспособности увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле:

$$\text{СКВув} = \text{Отп} \times \text{Кув} - \text{Отп}, (1)$$

где:

СКВув – размер увеличения специальной краевой выплаты, рассчитанный с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями;

Отп – размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;

Кув – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае, когда при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2024 года, Кув определяется по формуле:

$$\text{Кув} = (\text{Зпф1} + (\text{СКВ} \times \text{Кмес} \times \text{Крк}) + \text{Зпф2}) / (\text{Зпф1} + \text{Зпф2}), (2)$$

где:

Зпф1 – фактически начисленная заработная плата руководителя учреждения, его заместителя, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

Зпф2 – фактически начисленная заработная плата руководителя учреждения, его заместителя, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2024 года;

СКВ – специальная краевая выплата;

Кмес – количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

Крк – районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях края с особыми климатическими условиями.

Абзацы шестой–девятнадцатый п.6.6. действуют до 31 декабря 2024 года включительно.

6.7. Оценка выполнения критериев в отношении руководителя учреждения осуществляется Администрацией Нижнеингашского района, в отношении заместителей руководителя – руководителем соответствующего учреждения.

6.8. Персональные надбавки:

Надбавка за опыт работы устанавливается 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 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 – 20 %;

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 – 20 %;

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

ученой степени:

кандидата наук – 7,5 %;

доктора наук – 10 %.

6.9. Премии по итогам работы за месяц устанавливаются в размере до 100 % должностного оклада, по итогам работы за год предельным размером не ограничиваются.

6.10. Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителям учреждений, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта, может направляться на стимулирование труда работников учреждения.

6.11. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений, формируемой за счёт всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается в кратности до 3,3.

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ
(ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ),
СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

1. Размер должностного оклада руководителя учреждения:

Должности, не вошедшие в профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Директор	11896
Заместитель директора по УВР	10708

2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования, осуществляющих деятельность в сфере спорта на территории Нижнеингашского района:

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

Квалификационные уровни	Должность	Размер оклада (должностного оклада), руб.
1 квалификационный уровень	Инструктор по спорту	8989
3 квалификационный уровень	Начальник клуба	11160

2.2. ПКГ должностей педагогических работников:

Квалификационные уровни	Должность	Размер оклада (должностного оклада), руб.
2 квалификационный уровень	Тренер-преподаватель, инструктор-методист при наличии высшего профессионального образования	7926
	Тренер-преподаватель при наличии среднего	6959

	профессионального образования	
--	-------------------------------	--

3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих:

3.1. ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня":

Квалификационные уровни	Должность	Размер оклада (должностного оклада), руб.
1 квалификационный уровень	Секретарь	4053

3.2. ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня":

Квалификационные уровни	Должность	Размер оклада (должностного оклада), руб.
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	4943

4. Минимальные размеры ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих:

4.1. ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня":

Квалификационные уровни	Должность	Размер ставки заработной платы, руб.
1 квалификационный уровень	Уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож (вахтер)	3481

4.2. ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня":

Квалификационные уровни	Должность	Размер ставки заработной платы, руб.

1 квалификационный уровень	Водитель автомобиля	4053
----------------------------	---------------------	------

Приложение № 2
к Положению
об оплате труда работников
муниципальных бюджетных учреждений
дополнительного образования,
осуществляющих деятельность
в сфере спорта на территории
Нижнеингашского района

**КРИТЕРИИ
ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ДИРЕКТОРА
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ДЕТСКО-ЮНОШЕСКОЙ СПОРТИВНОЙ ШКОЛЫ "ТЕМП"**

№№ п/п	Наименование должности	Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения	Условия		Периодичность	Расчет показател ей
			наименование	индикатор		
Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размере 55%						
1	Директор	<p>Обеспечение безопасных условий для функционирования учреждения</p> <p>Исключение фактов детского травматизма при организации учебного и тренировочного процесса</p> <p>Недопущение нарушений финансово-хозяйственной дисциплины</p>	Отсутствие замечаний со стороны надзорных и контролирующих органов, а также чрезвычайных ситуаций связанных с безопасностью учебного процесса	Отсутствие предписаний, штрафных санкций и чрезвычайных ситуаций	Ежемесячно	До 6%
			Отсутствие травматизма по вине администрации учреждения	Отсутствие фактов детского травматизма в отчетный период		До 6%
			Отсутствие финансово-хозяйственных нарушений по вине	Отсутствие нарушений в отчетном периоде		До 6%

			руководства учреждения			
2		Организация спортивно-массовой деятельности	Исполнение плановых мероприятий По плану Сверх плана	5%, 10%	Ежемесячно	До 10%
3		Обеспечение работы центра тестирования	Принятие нормативов ГТО		Ежемесячно	До 6%
4		Обеспечение участия в краевых, зональных и межрайонных соревнованиях		Участие 10%, за наличие призовых мест +5%	Ежемесячно	До 15%
5		Работа с средствами массовой информации, в том числе своевременное обновление информации на сайте учреждения	Публикации в СМИ, подача материала для местного телевидения, сайта администрации района, сайте учреждения	Не менее 1 информации в месяц в средствах массовой информации, постоянное обновление информации на сайте учреждения	Ежемесячно, 1 публикация - 3%, более - 6%.	До 6%
6		Повышение энергетической эффективности	Снижение финансовых затрат связанных с оплатой за коммунальные ресурсы	Ежегодная экономия, либо недопущение роста затрат на коммунальные ресурсы	Ежегодно	До 5%
Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливается в размере (предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы)- 44%						
1	Директор	Выполнение иных обязанностей, связанных с деятельностью учреждения	Укомплектованность кадрами	До 90% - 3% От 91 до 100% - 5%	ежегодно	До 5%
			Оказание содействия адаптивному	Создание условий для	ежеквартально	До 5%

			спорту	оказания услуг по адаптивному спорту и организация мероприятий связанных с адаптивным спортом		
2			Развитие массового спорта в поселениях района через работу представительств, отделений КМЖ	стабильное количество участников - 3 - увеличение -6	Ежемесячно	До 6%
3			Обеспечение участия учреждения в государственных и муниципальных программах, грантах, проектах, конкурсах, привлечение спонсорских средств на развитие учреждения		Ежемесячно	До 5%
4			Стаж работы	до 4 лет – 2% От 5 до 10 лет -3% Свыше 10 лет -5%	ежемесячно	До 5%
5			Обеспечение сохранности и пополнения спортивного спортивного инвентаря		ежемесячно	До 14%
6			Обеспечение сохранности и содержания спортивной инфраструктуры (залов, площадок, стадиона, лагеря)		ежемесячно	До 14%

**Критерии оценки результативности и качества деятельности заместителя директора
по учебно-воспитательной работе МБУ ДО ДЮСШ «Темп» - 165%.**

Направления	Наименование показателя	Расчет показателей	Максимальное количество
Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливается в размере (предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы)- 50%			
Соответствие деятельности ОУ требованиям законодательства в сфере образования.	Отсутствие предписаний надзорных органов, замечаний от администрации учреждения, Учредителя и родителей.	Отсутствие предписаний – 10 %; за каждое замечание минус 2%, предписание минус 5 %.	До 10%
Сложность организации учебно-воспитательной работы в Учреждении	Своевременное, полное и достоверное заполнение всех форм отчетности, включая электронный формат		10%
	Контроль образовательного и методического процесса в учреждении (посещение тренировок, выезды в территории с оказанием методической помощи, своевременная разработка локальных документов), проверка документации преподавателей (журналов, проф. карт, индивидуальных планов)	До 70% От 71-80% От 81-100%	5% 7% 10%
Информационная открытость	Своевременная актуализация информации на официальном сайте учреждения, публикации в СМИ, ТВ, соц.сетях		10%
Развитие межведомственного взаимодействия	Исполнение плана межведомственного взаимодействия	До 90% Свыше 90% Свыше 100%	5% 7 % 10 %
Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размере 115%			
Обеспечение в Учреждении безопасных условий пребывания работников и учащихся	Отсутствие случаев травматизма	Отсутствие – 20%; наличие – 0%	20 %
Наличие победителей и призеров соревнований разных уровней	Муниципального уровня Межрайонного, зонального уровня краевого	30 %; 40%; 65 %.	65 %
сохранность контингента учащихся		Ежегодно (июнь) от 80 до 90 % - 20%; свыше 90 %- 30%	30%
Успешное освоение обучающимися дополнительных образовательных программ	Выполнение контрольных нормативов	80-89% – 20 % 90-100% – 30 %;	30%

Приложение №3
к положению об оплате
труда работников муниципальных
бюджетных учреждений работников
дополнительного образования
осуществляющих деятельность
в сфере спорта на территории
Нижеингашского района
от 23.07.2013 г №788

**ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ, ПРОФЕССИЙ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ,
ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В ОБЛАСТИ ОБРАЗОВАНИЯ,
ОТНОСИМЫХ К ОСНОВНОМУ ПЕРСОНАЛУ ПО ВИДУ
ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

(

Вид экономической деятельности	Должности, профессии работников учреждений
Образование	тренер-преподаватель, инструктор-методист

Приложение № 4
к Положению
об оплате труда работников
муниципальных бюджетных учреждений
дополнительного образования,
осуществляющих деятельность
в сфере спорта на территории
Нижнеингашского района
от 23 июля 2013 г. N 788

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их установления, критерии оценки результативности и качества деятельности для работников муниципальных бюджетных учреждений работников дополнительного образования осуществляющих деятельность в сфере спорта на территории Нижнеингашского района

<i>Категории работников</i>	<i>Критерии</i>	<i>Максимальное количество баллов</i>
Педагогические работники (тренеры-преподаватели) 179 баллов	Выплата за качество выполняемых работ	
	Отсутствие дисциплинарных взысканий, замечаний, жалоб, претензий со стороны руководителя учреждения, учащихся и родителей	9 баллов
	Результаты участия обучающихся (команд) в турнирах и официальных соревнованиях (за каждое)	До 90 баллов
	- первенство ДЮСШ: Принимали участие	5 балла
	Призовые места в личном первенстве	10 баллов
	Призовые места в командном первенстве	10 баллов
	- районные соревнования: Принимали участие	10 баллов
	Призовые места в личном первенстве	15 баллов
	Призовые места в командном первенстве	15 баллов
	- зональные соревнования: Принимали участие	15 баллов
Призовые места в личном первенстве	20 баллов	
Призовые места в командном первенстве	20 баллов	
	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	

	Выполнение дополнительных видов работ (ремонтные работы, работа со спонсорами, участие в проектной деятельности, оказание помощи в уборке территорий, стадиона, площадок, сохранность и ремонт спортивного инвентаря)	20 баллов
	Сохранность контингента воспитанников на этапах спортивной подготовки: - более 85 % -75-84% - 65-74%	30 баллов 20 баллов 10 баллов
	Помощь в проведении районных, поселковых соревнований, управления Образования и организаций района (судейство) (За каждое по 10 баллов)	До 30 баллов
Инструктор по спорту 130 баллов	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	
	Проведение спортивных мероприятий на территории поселения, с наличием фото-отчета: согласно плана свыше плана	30 баллов 40 баллов
	Содержание спортивных сооружений на территории поселения и сохранность спортивного инвентаря	20 баллов
	Содействие в организации, проведении и участие в спортивных мероприятиях организованных МБУ ДО ДЮСШ "Темп", ОКМ и С администрации района, другими учреждениями и ведомствами)	До 10 баллов
	Выплата за качество выполняемых работ	
	Стабильное посещение участников клуба (уменьшение минус 10 баллов)	40 баллов
	Отсутствие дисциплинарных взысканий, замечаний, жалоб, претензий со стороны руководителя клуба, учреждения и посещаемых	20 баллов
Начальник клуба (КМЖ) 108 баллов	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	
	Проведение мероприятий представительствами (КМЖ) согласно Календарного плана (в сроки);	10 баллов
	Проведение плановых (внеплановых) проверок деятельности КМЖ (наличие актов проверки);	10 баллов
	Оказание консультативной помощи инструкторам по спорту(проведение обучающихся семинаров, подготовка методической документации)	10 баллов
	Участие КМЖ в мероприятиях районного уровня: - от 1-3 (КМЖ); - от 4-6 - от 7 и выше	5 баллов 8 баллов 10 баллов
	Выплата за качество выполняемых работ	
	Количество стабильно функционирующих отделений (представительств) КМЖ;	15 баллов
	Личное участие в мероприятиях	15 баллов

	создание условий для работы представительств (обеспечение кадрами, инвентарем, наградной и сувенирной продукцией)	15
	Кол-во занимающихся в КМЖ (стабильно); Увеличение кол-ва занимающихся по сравнению с предыдущим месяцем	20 баллов 23 балла
Водитель автомобиля 178 баллов	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	
	Обеспечение безаварийной работы.	60 баллов
	Выплата за качество выполняемых работ	
	Содержание в надлежащем состоянии автотранспортное средство	60 баллов
	Отсутствие ДТП	58 баллов

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
результативности и качества труда
должность, ФИО _____
За _____ года
период (месяц, квартал, год)

Наименование критерия оценки выполняемых работ	Содержание критерия оценки	Оценка в баллах	Самооценка	Оценка рабочей группы
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Выплаты за качество выполняемых работ				
ИТОГО баллов				

Должность _____ Председатель комиссии _____

Подпись _____ ФИО _____

" ____ " _____ 20 ____ г.

Приложение № 6
к Положению
об оплате труда работников
муниципальных бюджетных учреждений
дополнительного образования,
осуществляющих деятельность
в сфере спорта на территории
Нижнеингашского района
от 23 июля 2013 г. N 788
(в ред. постановления администрации района от 14.05.2024 № 265)

**ПЕРСОНАЛЬНАЯ ВЫПЛАТА
ОТДЕЛЬНЫМ КАТЕГОРИЯМ РАБОТНИКОВ
В ПРОЦЕНТАХ ОТ ОКЛАДА**

N п/ п	Наименование должности	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	2	3
1	НАЧАЛЬНИК КЛУБА	37,75 %
2	ИНСТРУКТОР ПО СПОРТУ	45,2%