



**АДМИНИСТРАЦИЯ УЖУРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА
КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

15.01.2026

г. Ужур

№ 23

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального автономного учреждения Ужурского муниципального округа «Центр физкультурно-спортивной подготовки «Сокол» и муниципального автономного учреждения «Спортивный клуб по месту жительства «Дельфы»

В соответствии с Решением Ужурского окружного Совета депутатов Красноярского края от 23.12.2025 № 9-82р «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений», руководствуясь Уставом Ужурского муниципального округа Красноярского края, ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение по оплате труда работников Муниципального автономного учреждения Ужурского муниципального округа «Центр физкультурно-спортивной подготовки «Сокол» и Муниципального автономного учреждения «Спортивный клуб по месту жительства «Дельфы».

2. Постановление вступает в силу в день, следующий за днем официального опубликования в специальном выпуске газеты «Сибирский хлебороб» и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2026 года.

Глава округа

К.Н. Зарецкий

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
УЖУРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА
«ЦЕНТР ФИЗКУЛЬТУРНО-СПОРТИВНОЙ ПОДГОТОВКИ «СОКОЛ»
И МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«СПОРТИВНЫЙ КЛУБ ПО МЕСТУ ЖИТЕЛЬСТВА «ДЕЛЬФЫ»**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных автономных учреждений (далее - Положение) разработано на основании Решения Ужурского окружного Совета депутатов Красноярского края от 23.12.2025 № 9-82р «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений» и применяется при определении заработной платы работников и включает в себя:

- 1.1.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.
- 1.1.2. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления.
- 1.1.3. Виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления.
- 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 должностей.
- 1.4. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.
- 1.5. Все виды выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, кроме районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.
- 1.6. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению

руководителя учреждения, на основании протоколов комиссии по установлению стимулирующих выплат, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату работников.

II. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы

2.1. 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 27.02.2012 № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта»;
- г) от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- д) от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих».

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.

III. Виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера

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 муниципального автономного учреждения могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются работникам учреждения на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), предусматривают:

- доплату за совмещение профессий (должностей);

- доплату за расширение зон обслуживания;

- доплату за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- доплату за работу в ночное время;

- доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- доплату за сверхурочную работу.

3.5.1. Размер доплат, указанных в абзацах 2,3,4 пункта 3.3, определяется по согласованию сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5.2. Доплата за работу в ночное время производится работникам автономного учреждения за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 до 6 часов. Размер доплаты составляет 35% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, за час работы работника в ночное время.

3.5.3. Работникам автономного учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5.4. Работникам автономного учреждения, привлекавшимся к сверхурочной работе, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.6. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников автономного учреждения устанавливается районный коэффициент и 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.

3.7. За работу в сельской местности работникам муниципального автономного учреждения, устанавливается повышенный на 25 процентов размер должностных окладов согласно Приложения № 2 к настоящему Положению.

3.8. Конкретные виды и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в трудовых договорах работников.

IV. Виды, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников автономного учреждения к качественным результатам труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.2. Работникам автономного учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников автономного учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных автономным учреждением на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

Выплаты за качество выполняемых работ;

Персональные выплаты:

За стаж работы:

При стаже работы от 1 до 3 лет- 5 % оклада (должностного оклада);

При стаже работы от 3 до 8 лет- 10 % оклада (должностного оклада);

При стаже работы от 8 до 13 лет- 15 % оклада (должностного оклада);

При стаже работы от 13 до 18 лет- 20 % оклада (должностного оклада);

При стаже работы от 18 до 23 лет- 25 % оклада (должностного оклада);

При стаже работы свыше 23 лет- 30 % оклада (должностного оклада);

За сложность, напряженность и особый режим работы:

Всем штатным сотрудникам- до 160 %;

Водителю автомобиля- до 180 %.

Выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год.

Персональные выплаты за квалификационную категорию, за опыт работы предоставляются при наличии заявления работника автономного

учреждения, к которому прилагаются документы, подтверждающие основание установления соответствующей персональной выплаты.

Наличие условий предоставления персональной выплаты молодым специалистам в целях повышения уровня оплаты труда проверяется автономным учреждением при заключении трудового договора. Дополнительные письменные основания предоставления указанной персональной выплаты не требуются.

Наличие условий предоставления персональной выплаты в целях обеспечения заработной платы работника автономного учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), персональной выплаты в целях обеспечения региональной выплаты проверяется автономным учреждением ежемесячно при начислении заработной платы. Дополнительные письменные основания предоставления указанных персональных выплат не требуются.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя автономного учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника автономного учреждения, указанных в приложениях к настоящему положению и коллективному соглашению, а в случаях, указанных муниципальными нормативными актами – без учета указанных критериев.

Решение руководителя автономного учреждения об осуществлении выплат стимулирующего характера оформляется соответствующим приказом.

4.3. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат 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 автономного учреждения (далее – «балльные» выплаты), определяется по формуле:

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

где:

C_i – общий абсолютный размер «балльных» выплат, осуществляемых i -му работнику автономного 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 автономного учреждения, исчисленное в суммовом выражении по количественным показателям критериев оценки за истекший месяц;

k_i – коэффициент, учитывающий осуществление «балльных» выплат i -му работнику автономного учреждения, занятому по совместительству, а также

на условиях неполного рабочего времени, пропорционально отработанному i -м работником автономного учреждения времени.

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

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

внесения изменений в план финансово-хозяйственной деятельности автономного учреждения по показателю выплат «Заработная плата» до окончания месяца, в котором внесены такие изменения;

превышения суммы фактически начисленных выплат за сложность более чем на 15 процентов расчётной величины.

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

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

$$C_{1балла} = (Q_{стим} - Q_{стим}^{рук, замрук, слбух}) / (\sum_{i=1}^n B_i^{max} + 300 * x),$$

где:

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

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

B_i^{max} – максимально возможное количество баллов за плановый период по результатам оценки i -го работника автономного учреждения по выплатам за качество выполняемых работ и выплатам за важность выполняемой работы,

степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, рассчитанное в соответствии с настоящим положением;

n – количество штатных единиц в соответствии со штатным расписанием автономного учреждения, за исключением руководителя автономного учреждения и его заместителя

x – количество месяцев в плановом периоде.

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

$$Q_{\text{стим}} = Q_{\text{зн}} - Q_{\text{итат}} - Q_{\text{перс}} - Q_{\text{опт}},$$

где:

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

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

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

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

при расчете $C_{1\text{б.а.л.л.}}$ – за декабрь года, в котором осуществляется расчет;

при пересчете $C_{1\text{б.а.л.л.}}$ – за месяц, в котором осуществлено внесение изменений в план финансово-хозяйственной деятельности автономного учреждения по показателю выплат «Заработная плата».

В случае, если сумма фактически начисленных выплаты за сложность в текущем месяце превысит более чем на 15 процентов расчетную величину, производится перерасчет расчёт $C_{1балла}$ в соответствии с правилами, указанными в настоящем пункте. При этом под расчётной величиной понимается:

в случае, если ранее перерасчёт $C_{1балла}$ не производился – сумма фактически начисленных выплат за сложность за декабрь истекшего года (года, в котором произведён расчёт $C_{1балла}$);

в случае, если пересчёт производился в связи с внесением изменений в план финансово-хозяйственной деятельности автономного учреждения по показателю выплат «Заработная плата» – сумма фактически начисленных выплат за сложность за месяц, в котором осуществлено внесение соответствующих изменений (месяц, в котором произведён перерасчёт $C_{1балла}$);

в случае, если пересчёт производился в связи с превышением суммы фактически начисленных выплаты за сложность в текущем месяце превысит более чем на 15 процентов расчетной величины, – месяц, в котором произошло такое превышение (месяц, в котором произведён перерасчёт $C_{1балла}$).

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

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

при пересчете $C_{1балла}$ – за месяц, предшествующий месяцу, в котором осуществлено внесение изменений в план финансово-хозяйственной деятельности автономного учреждения по показателю выплат «Заработная плата», а в случае если ранее пересчёт производился в связи с превышением суммы фактически начисленных выплаты за сложность в текущем месяце более чем на 15 процентов расчетной величины – то за месяц, в котором произошло такое превышение (месяц, в котором произведён перерасчёт $C_{1балла}$).

$Q_{отп}$ – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков по должностям, замещаемым на период отпуска (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями).

$Q_{отп}$ рассчитывается по формуле:

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

где:

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

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

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

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

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

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

где:

$Q_{стим}^{max\ рук}$ – сумма средств, необходимая в плановом периоде для осуществления выплат стимулирующего характера руководителю автономного учреждения в максимальном размере в соответствии с муниципальными нормативными правовыми актами (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

$Qi_{стим}^{max\ замрук}$ – сумма средств, необходимая в плановом периоде для осуществления выплат стимулирующего характера i-му заместителю руководителя автономного учреждения в максимальном размере в соответствии с разделом 6 настоящего положения (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

s – количество штатных единиц заместителей руководителя автономного учреждения в соответствии со штатным расписанием автономного учреждения.

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, выплата за качество выполняемых работ производится ежемесячно при условии отсутствия у работника дисциплинарного взыскания и выполнении показателей (критериев) оценки качества выполняемых работ согласно *приложению № 3* к настоящему положению.

4.3.3. Выплата по итогам работы за месяц производится за своевременное (исполнение задания в срок, установленный поручением руководителя автономного учреждения) и качественное (достижение результатов, установленных в поручении руководителя) исполнение особо важного и сложного задания, определенного в качестве такового руководителем автономного учреждения.

Количество баллов, учитываемых в целях осуществления выплаты по итогам работы за месяц, составляет 300 баллов для всех работников автономного учреждения, выполнивших задания особой важности и сложности. Баллы распределяются пропорционально между такими работниками.

4.4. Выплаты по итогам работы за год.

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

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

где:

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

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

$B_i^{\text{год}}$ – количество баллов по результатам оценки труда i -го работника автономного 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 автономного учреждения, принятому и (или) уволенному в течение календарного года, пропорционально отработанному j -м работником автономного учреждения времени.

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

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

где:

Э – экономия фонда оплаты труда автономного 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 автономного учреждения, работавших в календарном году, по итогам работы в котором осуществляется выплата, за исключением руководителя автономного учреждения, его заместителей и главного бухгалтера автономного учреждения.

4.4.2. Выплаты по итогам работы за год производятся с учетом личного вклада работника автономного учреждения в результаты деятельности учреждения, оцениваемого в баллах согласно приложению № 4 к настоящему положению.

Выплаты по итогам работы за год работникам автономного 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 квалификационную категорию, за опыт работы, за сложность, за напряженность и особый режим работы, молодым специалистам в целях повышения уровня оплаты труда, установленных в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника автономного учреждения, исчисляется из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника автономного учреждения без учета иных повышений, доплат, надбавок, выплат.

4.5.2. Персональная выплата за квалификационную категорию производится при наличии квалификационной категории в размере, указанном в приложении № 5 к настоящему положению.

4.5.3. Персональная выплата за опыт работы работникам автономного учреждений, производится при условии наличия:

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

б) классности (для водителей грузовых и легковых автомобилей, автобусов, за исключением водителей автобусов или специальных легковых автомобилей, занятых перевозкой обучающихся (детей, воспитанников)).

Указанная выплата устанавливается в размерах, указанных в приложении № 6 к настоящему положению.

4.5.4. Персональная выплата за сложность производится работникам автономного учреждений при условии обеспечения высококачественного тренировочного процесса, выражающегося в участии спортсменов, занимающихся, обучающихся в автономном учреждении, или получении ими мест с 1 по 6 на официальных спортивных соревнованиях в составе спортивных сборных команд России, Красноярского края и Ужурского района в соответствии с приложением № 7 к настоящему положению.

Указанная выплата производится на основании выписки из протокола соответствующих спортивных соревнований в размерах, указанных в приложении № 7 к настоящему положению, в течение одного года с месяца, в котором спортсмен, занимающийся, обучающийся в автономном учреждении принял участие и достигнут спортивный результат, за исключением случая, указанного в абзаце третьем настоящего пункта.

Инструктору по спорту воспитавшему (подготовившему) спортсмена, занимающегося, обучающегося в автономном учреждении, занявшего на Олимпийских, Паралимпийских, Сурдолимпийских играх место с 1 по 6 в составе спортивной сборной команды России, указанная выплата производится в течение четырех лет с месяца, в котором достигнут указанный спортивный результат.

Если в период, на который установлена указанная выплата, спортивный результат будет улучшен или спортсмен примет участие в Олимпийских,

Сурдолимпийских, Параолимпийских играх, размер указанной выплаты увеличивается, при этом исчисление срока ее действия осуществляется заново.

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

Виды спорта распределяются по следующим группам:

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

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

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

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

4.5.7. Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника автономного учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производятся работникам автономного 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 автономного учреждения за соответствующий период времени.

Работникам автономного 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 как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае, исчисленным пропорционально отработанному работником автономного учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника автономного учреждения за соответствующий период времени.

В случае если в Красноярском крае не установлен размер минимальной заработной платы и (или) минимальный размер оплаты труда превышает размер минимальной заработной платы, установленный в Красноярском крае, то персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника автономного учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производятся работникам автономного учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже минимального размера оплаты труда, в размере, определяемом как разница между минимальным размером оплаты труда и величиной заработной платы конкретного работника автономного учреждения за соответствующий период времени.

В случае если в Красноярском крае не установлен размер минимальной заработной платы и (или) минимальный размер оплаты труда превышает размер минимальной заработной платы, установленный в Красноярском крае, то работникам автономного учреждения, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже минимального размера оплаты труда, исчисленного пропорционально отработанному работником автономного учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом как разница между минимальным размером оплаты труда, исчисленным пропорционально отработанному работником автономного учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника автономного учреждения за соответствующий период времени.

4.5.8. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда работникам учреждения.

Работникам учреждений 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 10 855 рублей.

При не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному работником учреждения 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 или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

В месяце, в котором производятся начисления исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваются за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, размер

специальной краевой выплаты в 2026 году увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле:

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

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 или надбавки за работу в 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 2026 года, Кув определяется по формуле:

$$\text{Кув} = (\text{Зпф1} + ((\text{СКВ}_{2026} - \text{СКВ}_{2025}) \times \text{Кмес} \times \text{Крк}) + \text{Зпф2}) / (\text{Зпф1} + \text{Зпф2}), \quad (2)$$

где:

Зпф1 – фактически начисленная заработная плата, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2026 года;

Зпф2 – фактически начисленная заработная плата, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2026 года;

СКВ₂₀₂₅ – размер специальной краевой выплаты с 1 января 2025 года;

СКВ₂₀₂₆ – размер специальной краевой выплаты с 1 января 2026 года;

Кмес – количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2026 года;

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

4.5.9. 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.

Размер увеличения рассчитывается по формуле:

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

где:

СКВув – размер увеличения специальной краевой выплаты;

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 – девятнадцатый* действуют до 1 января 2025 года.

4.5.10. Персональная выплата на увеличение оплаты труда отдельным категориям работников в размере 20% устанавливается с 01.04.2024 следующим категориям работников:

- руководитель клуба по месту жительства;
- руководитель Центра тестирования ГТО;
- инструктор по спорту;
- инструктор по физической культуре и спорту;
- инструктор по адаптивной физической культуре и спорту;
- врач и средний медицинский персонал;
- водитель автобуса, осуществляющий перевозку обучающихся.

V. Единовременная материальная помощь

5.1. Размер и условия выплаты единовременной материальной помощи работников автономного учреждения устанавливается приказом руководителя за счет средств фонда оплаты труда, в размере не более пяти тысяч рублей.

5.2. Основанием для выплаты единовременной материальной помощи является: смерть работника и (или) близких родственников (родителей, детей, супругов), бракосочетание, рождение и (или) усыновление ребенка.

5.3. Размер материальной помощи, оказываемой работнику в течение календарного года, не должен превышать пяти тысяч по каждому из оснований, предусмотренных пунктом 5.2.

5.4. Выплата производится по письменному заявлению работника и (или) близких родственников. В заявлении указывается основание для выплаты материальной помощи, к заявлению прилагаются документы, удостоверяющие фактические основания для предоставления материальной помощи.

VI. Условия оплаты труда заместителей руководителя и главного бухгалтера автономного учреждения

6.1. Размеры должностных окладов заместителям руководителя автономного учреждения устанавливаются руководителем автономного учреждения на 30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя. Размеры должностного оклада главного бухгалтера автономного учреждения устанавливаются руководителем автономного учреждения на 10 процентов ниже размера должностного оклада руководителя, в соответствии с приложением №8.

6.2. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру предоставляются выплаты компенсационного характера в размерах и на условиях, предусмотренных разделом 3 настоящего положения, а также

осуществляется выплата единовременной материальной помощи в размерах и на условиях, предусмотренных разделом 5 настоящего положения.

6.3. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру к должностному окладу устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

6.3.1. Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач устанавливается в размерах, указанных в приложении № 9 к настоящему положению.

При назначении указанной выплаты учитываются критерии оценки результативности и качества деятельности автономного учреждений, указанные в приложении № 9 к настоящему положению.

Оценка выполнения критериев в отношении заместителей руководителя и главного бухгалтера осуществляется руководителем учреждения.

6.3.2. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размерах, указанных в приложении № 9 к настоящему положению.

При назначении указанной выплаты учитываются критерии оценки результативности и качества деятельности автономного учреждений, указанные в приложении № 9 к настоящему положению.

Оценка выполнения критериев в отношении заместителей руководителя и главного бухгалтера осуществляется руководителем автономного учреждения.

6.3.3. Персональные выплаты:

6.3.3.1. Персональная выплата за квалификационную категорию устанавливается в следующих размерах от должностного оклада при наличии:

- а) высшей квалификационной категории – 10%;
- б) первой квалификационной категории – 8,5%;
- в) второй квалификационной категории – 7%.

6.3.3.2. Персональная выплата за сложность производится заместителям руководителя и главному бухгалтеру, при условии обеспечения высококачественного тренировочного процесса, выражающегося в участии спортсменов, занимающихся, обучающихся в автономном учреждении, или получении ими мест с 1 по 6 на официальных спортивных соревнованиях в составе спортивных сборных команд России, Красноярского края и Ужурского района (далее - спортивный результат) в соответствии с приложением № 10 к настоящему положению.

Указанная выплата производится на основании выписки из протокола соответствующих спортивных соревнований в размерах, указанных в приложении № 10 к настоящему положению, в течение одного года с месяца, в котором спортсмен, занимающийся, обучающийся в учреждении принял участие в играх и в которых достигнут спортивный результат.

Если в период, на который установлена указанная выплата, спортивный результат будет улучшен или спортсмен примет участие в Олимпийских, Сурдолимпийских, Паралимпийских играх, размер указанной выплаты увеличивается, при этом исчисление срока ее действия осуществляется заново.

6.3.3.3. Персональная выплата 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:

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

в) специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда руководителя учреждения.

Руководителю учреждения 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 10 855 рублей.

При не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному руководителем учреждения 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 или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

В месяце, в котором производятся начисления исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваются за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, размер специальной краевой выплаты в 2026 году увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле:

$$СКВ_{ув} = Отп \times Кув - Отп, \quad (1)$$

где:

$СКВ_{ув}$ – 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 или надбавки за работу в 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 2026 года, $Кув$

определяется по формуле:

$$K_{ув} = (Зпф1 + ((СКВ_{2026} - СКВ_{2025}) \times Кмес \times Крк) + Зпф2) / (Зпф1 + Зпф2),$$

(2)

где:

Зпф1 – фактически начисленная заработная плата, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2026 года;

Зпф2 – фактически начисленная заработная плата, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2026 года;

СКВ₂₀₂₅ – размер специальной краевой выплаты с 1 января 2025 года;

СКВ₂₀₂₆ – размер специальной краевой выплаты с 1 января 2026 года;

Кмес – количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2026 года;

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

Персональные выплаты за квалификационную категорию, за опыт работы предоставляются при наличии заявления работника автономного учреждения,

к которому прилагаются документы, подтверждающие основание установления соответствующей персональной выплаты.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя автономного учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника автономного учреждения, указанных в приложениях к настоящему положению и коллективному соглашению, а в случаях, указанных муниципальными нормативными актами – без учета указанных критериев.

Решение руководителя автономного учреждения об осуществлении выплат стимулирующего характера оформляется соответствующим приказом.

6.3.4. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, ежемесячно предоставляются по результатам оценки результативности и качества деятельности учреждения.

6.3.5. Абсолютный размер персональных стимулирующих выплат, установленных в процентном отношении к должностному окладу исчисляется должностного оклада без учета иных повышений, доплат, надбавок, выплат.

VII. Условия оплаты труда руководителя автономного учреждения

7.1. Оплата труда руководителя учреждения включает в себя следующие элементы оплаты труда:

- оклад (должностной оклад);
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты.

7.2. Оплата труда руководителя учреждения при работе по совместительству (внешнему или внутреннему) по основной должности и должности, занимаемой в порядке совместительства, определяется отдельно по каждой из должностей.

7.3. Оплата труда руководителя учреждения осуществляется в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения, сформированного за счет средств субсидии на выполнение муниципального задания учреждения, а также за счет средств от деятельности учреждения, приносящей доход.

7.4. Средства, полученные от приносящей доход деятельности, могут быть направлены на оплату труда руководителя автономного учреждения по решению учредителя в пределах 20% от доходов, полученных от приносящей доход деятельности, с учетом начислений выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносов по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.5. Абсолютный размер выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных настоящим Положением, установленных в процентном или пропорциональном отношении к окладу (должностному окладу), исчисляется из оклада (должностного оклада) без учета иных повышений, доплат и надбавок, 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.

7.6. Руководителю учреждения в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

7.7. Руководителю учреждения устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

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

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты:

- за квалификационную категорию;
- за сложность, напряженность и особый режим работы – до 140 %;
- за опыт работы;
- за стаж работы:

При стаже работы от 1 до 3 лет- 5 % оклада (должностного оклада);

При стаже работы от 3 до 8 лет- 10 % оклада (должностного оклада);
При стаже работы от 8 до 13 лет- 15 % оклада (должностного оклада);
При стаже работы от 13 до 18 лет- 20 % оклада (должностного оклада);
При стаже работы от 18 до 23 лет- 25 % оклада (должностного оклада);
При стаже работы свыше 23 лет- 30 % оклада (должностного оклада);
выплаты по итогам работы.

7.8. Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач устанавливается в размерах, указанных в приложении № 13 к настоящему Положению.

При назначении указанной выплаты учитываются критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения, указанные в приложении № 13 к настоящему Положению.

Оценка выполнения критериев в отношении руководителя учреждения осуществляется учредителем учреждения ежемесячно.

7.9. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размерах, указанных в приложении № 13 к настоящему Положению.

При назначении указанной выплаты учитываются критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения, указанные в приложении № 13 к настоящему Положению.

Оценка выполнения критериев в отношении руководителя учреждения осуществляется учредителем учреждения ежемесячно.

7.10. Персональные выплаты руководителю учреждения, осуществляющего деятельность в области физической культуры и спорта:

7.10.1. За квалификационную категорию:

персональная выплата за квалификационную категорию устанавливается в размерах, указанных в приложении № 14 к настоящему Положению.

7.10.2. За сложность, напряженность и особый режим работы (за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного, тренировочного процесса) в размерах и на условиях, установленных в приложении № 15 к настоящему Положению.

7.10.3. Персональная выплата за опыт работы устанавливается при наличии ученой степени, почетного звания, связанных или необходимых для выполнения обязанностей (функций) по замещаемой должности, в размерах, указанных в приложении № 16 к настоящему Положению.

7.10.4. 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 руководителю учреждения 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.

Размер увеличения рассчитывается по формуле:

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

где:

СКВув – размер увеличения специальной краевой выплаты;

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 2026 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 2026 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 2026 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 2026 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 – девятнадцатый* действуют до 1 января 2026 года.

7.11 Выплаты по итогам работы устанавливаются в размерах и на условиях, установленных в приложении № 17 к настоящему Положению. Конкретный размер выплат может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

7.12. Количество должностных окладов руководителя учреждения,

осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, составляет тридцать шесть в год,

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по выплатам стимулирующего характера руководителю учреждения, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта, может направляться на стимулирование труда работников соответствующего учреждения. Направление указанных средств на иные цели осуществляется по согласованию с учредителем и финансовым управлением администрации Ужурского муниципального округа.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников муниципального
автономного учреждения

**РАЗМЕР ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**

1. Размер окладов (должностных окладов) работников учреждений физической культуры и спорта:

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

Квалификационные уровни	Должность	Размер оклада (должностного оклада), руб.
1 квалификационный уровень	Инструктор по адаптивной физической культуре; инструктор по спорту; техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники	8989,00
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист физкультурно-спортивных мероприятий	10750,00
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист Структурного подразделения «Центр тестирования ГТО»	

2. Размер окладов (должностных окладов) медицинских и фармацевтических работников учреждений физической культуры и спорта:

ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»

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

3 квалификационный уровень	Фельдшер	8349,00
----------------------------	----------	---------

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

3.1. ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»:

Квалификационные уровни	Должность	Размер оклада (должностного оклада), руб.
1 квалификационный уровень	Администратор; секретарь руководителя; техник- программист	5221,00
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	5783,00

4. Размер окладов (должностных окладов) работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих:

4.1. ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»:

Квалификационные уровни	Должность	Размер оклада (должностного оклада), руб.
1 квалификационный уровень	Работник по комплексному ремонту и обслуживанию здания; уборщик производственных и служебных помещений; уборщик территории; сторож-вахтер, электрик	3483,00

4.2. ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»:

Квалификационные уровни	Должность	Размер оклада (должностного оклада), руб.
1 квалификационный уровень	Слесарь-сантехник;	3483,00
	водитель автомобиля	6543,00

5. Размер оклада (должностного оклада) по должностям, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы:

Должности, не вошедшие в профессиональные квалификационные группы:	Размер оклада (должностного оклада), руб.
Организатор спортивных мероприятий	4462,00

6. Размер оклада (должностного оклада) профессиональной квалификационной группы должностей работников физической культуры и спорта четвертого уровня

Должности, не вошедшие в профессиональные квалификационные группы:	Размер оклада (должностного оклада), руб.
Начальник Структурного подразделения «Центр тестирования ГТО»	11219,00

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников муниципальных
автономных учреждений

ВЫПЛАТЫ, ПОВЫШАЮЩИЕ РАЗМЕР ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА

Основание для повышения должностного оклада	Категория выплат	Категории работников	% повышения должностного оклада
Учреждение физической культуры и спорта, спортивный клуб по месту жительства расположенное в сельской местности,	Увеличение должностного оклада	Административно-управленческий персонал - директор - заместитель директора по организационно-массовой работе - заместитель директора по развитию физкультурно-спортивных направлений Специалисты: - инструктор по адаптивной физической культуре - инструктор – методист физкультурно-спортивных мероприятий - инструктор по спорту - организатор спортивных мероприятий - медицинская сестра/брат - техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники	25%

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников муниципальных
автономных учреждений

**КРИТЕРИИ
ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ДЛЯ
ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ
РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ
ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ, ВЫПЛАТ ЗА
КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ**

Категория работников	Критерии оценки	Периодичность оценки	Индикатор оценки (условия выплаты)	Количество баллов
Для всех категорий работников	Общественно-полезная деятельность	ежемесячно	Благоустройство территории, участие в субботниках, оказание помощи в ремонте учреждения	5
Для всех категорий работников	Инициатива, творческий подход к работе	ежемесячно	Проведение и участие в торжественных мероприятиях, в т.ч., организованных другими учреждениями	5
Инструктор по спорту	Организация и участие в летнем оздоровительном лагере	своевременно	Участие в мероприятиях (за каждого обучающегося)	1
Инструктор по спорту, инструктор по адаптивной физической культуре	Создание элементов образовательной инфраструктуры	ежемесячно	Оформление спортивного зала, методического уголка, стенда и т.п.	5
Инструктор	Участие в	ежемесячно	- Российский	5

по спорту, инструктор по адаптивной физической культуре	судействе на соревнованиях		уровень - Краевой уровень - Межрайонный, городской уровень	3 2
Инструктор по спорту, инструктор по адаптивной физической культуре	Работа со спонсорами и партнерами	ежемесячно	Совместная работа	5

Приложение № 4
к Положению об оплате труда
работников муниципальных
автономных учреждений

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ ЗА ГОД

Категория работников	Критерии оценки	Условия выплат	Количество баллов
1	2	3	4
Инструктор по адаптивной физической культуре; инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций; организатор спортивных мероприятий; медицинская сестра/брат; инструктор по спорту спортивного учреждения, и спортивного клуба по месту жительства.	успешное и добросовестное исполнение профессиональной деятельности	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	10-20
	соблюдение регламентов, стандартов, технологий требований при выполнении работ, оказании услуг	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	10-20
	инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	наличие положительных зафиксированных отзывов	10-20
	своевременное и качественное исполнение и предоставление запрашиваемой у учреждения информации	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	10-20
	качественная подготовка и своевременная сдача отчетности	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	10-20
	разработка инновационных форм работы	наличие положительных зафиксированных отзывов	10-20

	подготовка и внедрение рациональных предложений по совершенствованию условий деятельности учреждения	наличие зафиксированных данных о факте применения	10-20
Заведующий хозяйством	успешное и добросовестное исполнение профессиональной деятельности	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	10-15
	инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	наличие положительных зафиксированных отзывов	10-15
	своевременное и качественное исполнение и предоставление запрашиваемой у учреждения информации	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	10-15
	контроль за соблюдением регламентов, стандартов, технологий требований при выполнении работ, оказании услуг	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	10-15
	разработка инновационных форм работы	наличие положительных зафиксированных отзывов	10-15
	подготовка и внедрение рациональных предложений по совершенствованию условий деятельности учреждения	наличие зафиксированных данных о факте применения	10-15
Секретарь руководителя;	успешное и добросовестное исполнение профессиональной деятельности	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	10-20

	контроль за соблюдением регламентов, стандартов, технологий требований при выполнении работ, оказании услуг	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	10-20
	качественное юридическое сопровождение документации учреждения	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	10-20
	своевременное и качественное исполнение и предоставление запрашиваемой у учреждения информации	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	10-20
	разработка инновационных форм работы	наличие положительных зафиксированных отзывов	10-20
	подготовка и внедрение рациональных предложений по совершенствованию условий деятельности учреждения	наличие зафиксированных данных о факте применения	10-20
Администратор; техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники	успешное и добросовестное исполнение профессиональной деятельности	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	5-15
	соблюдение регламентов, стандартов, технологий требований при выполнении работ, оказании услуг	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	5-15
	своевременное и качественное исполнение и предоставление запрашиваемой у учреждения информации	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	5-15

	подготовка и внедрение рациональных предложений по совершенствованию условий деятельности учреждения	наличие зафиксированных данных о факте применения	5-15
Водитель автомобиля	успешное и добросовестное исполнение профессиональной деятельности	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	5-15
	соблюдение регламентов, стандартов, технологий требований при выполнении работ, оказании услуг	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	5-15
	подготовка и внедрение рациональных предложений по совершенствованию условий деятельности учреждения	наличие зафиксированных данных о факте применения	5-15
работник по комплексному ремонту и обслуживанию здания, слесарь-сантехник	успешное и добросовестное исполнение профессиональной деятельности	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	5-15
	соблюдение регламентов, стандартов, технологий требований при выполнении работ, оказании услуг	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	5-15
	подготовка и внедрение рациональных предложений по совершенствованию условий деятельности учреждения	наличие зафиксированных данных о факте применения	5-15

Уборщик служебных помещений; уборщик территорий, гардеробщик, сторож-вахтер	успешное и добросовестное исполнение профессиональной деятельности	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	5-15
	соблюдение регламентов, стандартов, технологий требований при выполнении работ, оказании услуг	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	5-15
	подготовка и внедрение рациональных предложений по совершенствованию условий деятельности учреждения	наличие зафиксированных данных о факте применения	5-15

Приложение № 5
к Положению об оплате труда
работников муниципальных
автономных учреждений

РАЗМЕРЫ
ПЕРСОНАЛЬНОЙ ВЫПЛАТЫ ЗА КВАЛИФИКАЦИОННУЮ
КАТЕГОРИЮ

№ п/п	Квалификационная категория	Размер выплаты, в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
1	Высшая	10
2	Первая	8,5
3	Вторая	7

Приложение № 6
к Положению об оплате труда
работников муниципальных
автономных учреждений

**РАЗМЕРЫ
ПЕРСОНАЛЬНОЙ ВЫПЛАТЫ ЗА ОПЫТ РАБОТЫ <*>**

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

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

Приложение № 7
к Положению об оплате труда
работников муниципальных
автономных учреждений

РАЗМЕРЫ ПЕРСОНАЛЬНОЙ ВЫПЛАТЫ ЗА СЛОЖНОСТЬ, НАПРЯЖЕННОСТЬ И ОСОБЫЙ РЕЖИМ РАБОТЫ

Раздел 1. Размеры персональной выплаты за сложность <*>

№ п/п	Уровень соревнований	Спортив ный результат (завоеван ное место)	Абсолютный размер выплаты инструктору по спорту, (за одного высококвалифицированн ого спортсмена), руб.	Размер выплаты, в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, для иных специалистов, служащих и рабочих (за одного высококвалифицированно го спортсмена)
1	2	3	4	5
В личных и командных видах спортивных дисциплин:				
1	Чемпионат Красноярского края, первенство Красноярского края	1 - 3	1453	3
2	Чемпионат Ужурского район Первенство Ужурского района	1-3	400	1
3	Межрайонные соревнования Красноярского края	1-3	450	2
4	Первенства округов России	1-3	3 271	5
5	Чемпионат мира	1 - 3	6 134	8
6	Чемпионат Европы, Кубок мира	1 - 3	6 134	8

7	Кубок Европы	1	6 134	8
8	Чемпионат мира, Европы, Кубок мира	4 - 6	4 907	8
9	Кубок Европы	2 - 3	4 907	8
10	Чемпионат России	1 - 3	4 907	8
11	Чемпионат России	4 - 6	3 271	8
12	Чемпионат мира	2 - 3	4 907	8
В командных игровых видах спорта:				
13	Чемпионат Красноярского края, первенство Красноярского края	1 - 2	3067	5
14	Чемпионат Ужурского район Первенство Ужурского района	1-3	2 045	3
15	Межрайонные соревнования Красноярского края	1-3	2556	4
16	Первенство округов России	1 - 3	3 271	5

Приложение № 8
к Положению об оплате труда
работников муниципальных
автономных учреждений

РАЗМЕРЫ
ОКЛАДОВ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ, ГЛАВНОГО
БУХГАЛТЕРА

Должность	Размер должностного оклада к должностному окладу руководителя учреждения, %
Заместитель руководителя по развитию физкультурно- спортивных направлений, заместитель руководителя по административно хозяйственной части	30

	Приложение № 9 к Положению об оплате труда работников муниципальных автономных учреждений
--	---

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ДЛЯ
ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ
РАБОТ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА**

№ п/п	Наименование должности	Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы	Источник информации о значении (индикаторе) показателя
			Наименование	индикатор		
1	2	3	4	5	6	7
1	заместитель директора по развитию физкультурно-спортивных направлений	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
		ответственное отношение к своим обязанностям	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к заместителю руководителя со стороны контролирующих органов, учредителя, граждан	отсутствие случаев	30%	
			наличие публикаций в средствах массовой информации, в том числе подготовленных и представленных заместителем руководителя	количество публикаций - 1	3%	
				свыше 1	5%	

			учреждения			
		исполнение государственного задания	перевыполнение показателей, установленных государственным заданием	свыше 100 %	15%	
		непрерывное профессиональное развитие	реализация инновационных программ, проектов	количество реализуемых проектов – 1	10%	
				свыше 1	20%	
		реализация программы деятельности (развития) учреждения	выполнение программы деятельности (развития) учреждения	90 - 100%	25%	
				70 – 89,9%	10%	
			соответствие учреждения требованиям надзорных органов	отсутствие предписаний	15%	
				устранение предписаний в установленные сроки	5%	
		выстраивание эффективных взаимодействий с другими учреждениями и ведомствами для достижения целей учреждения	наличие соглашений, договоров о совместной деятельности	факт наличия	5%	
		Выплата за качество выполняемых работ				
		результативность деятельности учреждения	сохранность контингента занимающихся	не менее 90%	40%	
			отсутствие правонарушений, совершенных учащимися	отсутствие случаев	3%	
		управленческая культура	эффективность реализуемой кадровой политики	укомплектованность педагогическими кадрами с первой и	15%	

				высшей квалификационной категорией не менее 70%		
		обеспечение функционирования и развития учреждения	участие в проектной деятельности с целью получения гранта (подтверждение участия приказом учреждения)	участие	5 %	
				получение гранта	15 %	
			включение в состав сборной команды Российской Федерации учащихся, занимающихся	списки, утвержденные Министерством спорта, туризма и молодежной политики Российской Федерации	3% за 1 спортсмена	
			зачисление в государственное училище олимпийского резерва	приказ о зачислении	2% за 1 спортсмена	

Приложение № 10
к Положению об оплате труда
работников муниципальных
автономных учреждений

РАЗМЕР

**ВЫПЛАТ ЗАМЕСТИТЕЛЯМ РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО
БУХГАЛТЕРА ЗА СЛОЖНОСТЬ, НАПРЯЖЕННОСТЬ И ОСОБЫЙ РЕЖИМ
РАБОТЫ (ОБЕСПЕЧЕНИЕ ВЫСОКОКАЧЕСТВЕННОГО
ТРЕНИРОВОЧНОГО ПРОЦЕССА)**

Уровень спортивных соревнований, в которых принимают участия спортсмены, учащиеся учреждения	Занятое место	Размер выплаты (в % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за 1 спортсмена, учащегося)
1	2	3
В личных и командных видах спортивных дисциплин		
Чемпионат Красноярского края, первенство Красноярского края	1	30
Чемпионат Красноярского края, первенство Красноярского края	2 - 6	20
Чемпионат Ужурского район Первенство Ужурского района	1 - 3	15
Чемпионат Ужурского район Первенство Ужурского района	4 - 6	10
Первенство округов России	1	45
Первенство округов России	2 - 6	35
В командных игровых видах спорта		
Чемпионат Красноярского края, первенство Красноярского края	1	30
Чемпионат Красноярского края, первенство Красноярского края	2 - 6	20
Чемпионат Ужурского район Первенство Ужурского района	1 - 3	15
Чемпионат Ужурского район Первенство Ужурского района	4 - 6	10
Первенство округов России	1	45
Первенство округов России	2 - 6	35

Приложение № 11
к Положению об оплате труда
работников муниципальных
автономных учреждений

РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ

УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ ДЛЯ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА <*>

№ п/п	Наименование должности	Условия выплат по итогам работы	Размер выплат к окладу (должностном у окладу), ставке зарботной платы
1	2	3	4
1	Заместители директора	Выплата по итогам работы в первом полугодии текущего года	
		выполнение учащимися контрольно-переводных нормативов образовательной программы по виду спорта (более 90% от общей численности занимающихся)	10%
		количество учащихся, принявших участие в спортивных соревнованиях, включенных в календарный план официальных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий Красноярского края (более 60% от числа учащихся, соответствующих возрастным требованиям указанных соревнований по виду спорта)	10%
		проведение мероприятий, повышающих имидж учреждения в Красноярском крае (не менее 2)	15%
		победа учреждения в смотрах-конкурсах различного уровня: краевой:	
		1 место	15%
		2-3 место	10%
		всероссийский:	
		1 место	40%
		2-3 место	30%
		обеспечение бесперебойной работы учреждения и создание благоприятных условий организации учебно-тренировочного (тренировочного) процесса (отсутствие обоснованных замечаний)	15%
		выполнение плана мероприятий по внедрению энергосберегающих технологий (в полном объеме)	15%
		Выплата по итогам работы во втором полугодии текущего года	
		подготовка учреждения к учебному году (подписание акта готовности учреждения без замечаний)	15%
		организация и проведение летней спортивно-оздоровительной кампании (охват не менее 50% учащихся)	10%
		проведение мероприятий, повышающих имидж учреждения в Красноярском крае (не менее 2)	15%
		победа учреждения в смотрах-конкурсах различного уровня:	

		краевой всероссийский	15% 30%
		обеспечение бесперебойной работы учреждения и создание благоприятных условий организации учебно-тренировочного (тренировочного) процесса (отсутствие обоснованных замечаний)	15%
		выполнение плана мероприятий по внедрению энергосберегающих технологий (в полном объеме)	15%

<*> Выплаты по итогам работы для руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, осуществляются два раза в год по итогам работы за полугодие

Приложение № 12
к Положению об оплате труда
работников муниципальных
автономных учреждений

ПОКАЗАТЕЛИ ОТНЕСЕНИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ
УЧРЕЖДЕНИЯ

Показатели	Группы по оплате труда руководителя учреждения			
	I	II	III	IV
Численность работников учреждения, чел в	свыше 300	201-300	101-200	до 100
Численность учащихся (спортсменов) учреждения, чел в	свыше 100	свыше 100	до 100	до 100
Наличие (отсутствие) учреждения обособленных подразделений в	наличие учреждения обособленных подразделений в			
Наличие (отсутствие) учреждения спортивных сооружений в	наличие учреждения спортивных сооружений в	наличие учреждения спортивных сооружений в		

КОЛИЧЕСТВО СРЕДНИХ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ ОСНОВНОГО ПЕРСОНАЛА, ИСПОЛЬЗУЕМОЕ ПРИ ОПРЕДЕЛЕНИИ РАЗМЕРА ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ С УЧЕТОМ ОТНЕСЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЯ К ГРУППЕ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ

№ п/п		Количество средних окладов работников основного персонала учреждения			
		I группа по оплате труда	II группа по оплате труда	III группа по оплате труда	IV группа по оплате труда
1	Муниципальное автономное учреждения, осуществляющее деятельность в области физической культуры и спорта	2,8 – 3,3	2,2 – 2,7	1,6 – 2,1	1,5

**Приложение № 13
к Положению об оплате труда
работников муниципальных
автономных учреждений**

ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ ИХ УСТАНОВЛЕНИЯ, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ В ОБЛАСТИ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА И СПОРТИВНЫХ КЛУБОВ ПО

МЕСТУ ЖИТЕЛЬСТВА

Наименование должности	Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
		Наименование	индикатор	
2	3	4	5	6
Руководитель	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	3%
			свыше 1	5%
	исполнение муниципального задания	перевыполнение показателей, установленных муниципальным заданием	свыше 100%	10%
	непрерывное профессиональное развитие	наличие выступления с докладами на совещаниях, конференциях	количество выступлений - 1	3%
			количество выступлений - свыше 1	5%
		реализация инновационных программ, проектов	количество реализуемых проектов - 1	10%
			свыше 1	20%
	реализация программы деятельности (развития) учреждения	выполнение программы деятельности (развития) учреждения	90 - 100%	20%
			70 - 89,9%	10%
		соответствие учреждения требованиям надзорных органов	отсутствие предписаний	10%
			устранение предписаний в установленные сроки	5%
	результативность финансово-экономической	качественное исполнение бюджета учреждения	95 - 100%	15%

	деятельности		86,7 - 94,9%	5%
	выстраивание эффективных взаимодействий с другими учреждениями и ведомствами для достижения целей учреждения	наличие соглашений, договоров о совместной деятельности и их реализация	факт наличия	5%
	Выплата за качество выполняемых работ			
	результативность деятельности учреждения	сохранность контингента занимающихся	не менее 90%	30%
		отсутствие правонарушений, совершенных воспитанниками учреждения	отсутствие случаев	5%
	управленческая культура	эффективное управление, направленное на формирование положительного имиджа учреждения	периодичность актуализации веб-страницы учреждения	5%
		отсутствие зарегистрированных замечаний и нареканий к деятельности сотрудников со стороны потребителей	отсутствие зафиксированных случаев в книге жалоб и предложений	5%
		отсутствие со стороны граждан жалоб на объем и качество предоставление услуг, поступившие учредителю	отсутствие случаев	5%
		отсутствие конфликтных ситуаций в коллективе	отсутствие случаев	5%
	кадровая политика	эффективность реализуемой кадровой политики	Укомплектованность педагогическим и кадрами с первой и высшей квалификационной категорией не менее 70%	10%

		количество молодых специалистов основного персонала в учреждении	за каждого молодого специалиста	10%
		курсы повышения квалификации работников	за каждого работника	5%
		участие специалистов в смотрах, конкурсах, конференциях	за каждое участие	10%
	обеспечение функционирования и развития учреждения	участие в проектной деятельности с целью получения гранта (подтверждение участия приказом учреждения)	участие	5%
			получение гранта	15%
		включение в состав сборной команды Российской Федерации воспитанников	списки, утвержденные Министерством спорта, туризма и молодежной политики Российской Федерации	15% за 1 спортсмена
		зачисление воспитанников, занимающихся в государственное училище олимпийского резерва	приказ о зачислении	20% за 1 спортсмена

Приложение № 14
к Положению об оплате труда
работников муниципальных
автономных учреждений

РАЗМЕР ВЫПЛАТ ЗА КВАЛИФИКАЦИОННУЮ КАТЕГОРИЮ

Квалификационная категория	Размер от должностного оклада
----------------------------	-------------------------------

Высшая	10%
Первая	8,5%
Вторая	7%

Приложение № 15
к Положению об оплате труда
работников муниципальных
автономных учреждений

РАЗМЕР ВЫПЛАТ РУКОВОДИТЕЛЯМ ЗА СЛОЖНОСТЬ,
НАПРЯЖЕННОСТЬ И ОСОБЫЙ РЕЖИМ РАБОТЫ
(ОБЕСПЕЧЕНИЕ ВЫСОКОКАЧЕСТВЕННОГО УЧЕБНО-
ТРЕНИРОВОЧНОГО, ТРЕНИРОВОЧНОГО ПРОЦЕССА)

Уровень спортивных соревнований, в которых принимают участия спортсмены, учащиеся учреждения	Занятое место	Размер выплаты (в % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за 1 спортсмена, учащегося)
1	2	3
В личных и командных видах спортивных дисциплин		
Олимпийские игры, паралимпийские, сурдлимпийские игры	1	до 15
Чемпионат мира		
Олимпийские игры, паралимпийские, сурдлимпийские игры	2 - 6	до 10
Чемпионат мира	2 - 3	
Чемпионат Европы, Кубок мира	1 - 3	
Кубок Европы	1	
Чемпионат мира, чемпионат Европы, Кубок мира	4 - 6	до 10
Кубок Европы	2 - 3	
Чемпионат России	1 - 3	
Кубок России	1	
Олимпийские игры, паралимпийские, сурдлимпийские игры, чемпионат мира, чемпионат Европы, Кубок мира	участие	до 8
Кубок Европы	4 - 6	
Первенство мира, Европы	1 - 3	
Официальные международные соревнования с участием спортивной сборной команды России (основной состав)	1	
Чемпионат России	4 - 6	до 8
Первенство России (молодежь, юниоры)	1 - 3	
Первенство России (старшие юноши)	1	
Первенство мира, Европы	4 - 6	
Официальные международные соревнования с участием спортивной сборной команды России (основной состав)	2 - 3	
Финал Спартакиады молодежи	1 - 3	
Финал Спартакиады учащихся, финал всероссийских соревнований среди спортивных школ	1	
Первенство России (молодежь, юниоры), финал спартакиады молодежи	4 - 6	до 5

Первенство России (старшие юноши), финал Спартакиады учащихся, всероссийских соревнований среди спортивных школ	2 - 3	
Первенство России (старшие юноши), финал Спартакиады учащихся, всероссийских соревнований среди спортивных школ	4 - 6	до 5
Официальные всероссийские соревнования (включенные в единый календарный план) в составе спортивной сборной команды Красноярского края	1 - 6	до 3
Чемпионат и первенство Красноярского края	1 - 6	до 5
Чемпионат и первенство Ужурского района	1 - 6	до 3
В командных игровых видах спорта		
Олимпийские игры, паралимпийские, сурдлимпийские игры	1	до 15
Чемпионат мира, Европы		
Олимпийские игры, паралимпийские, сурдлимпийские игры	2 - 6	до 10
Чемпионат мира, Европы	2 - 3	
Официальные международные спортивные соревнования с участием спортивной сборной команды России (основной состав)	1 - 3	до 10
Официальные краевые, зональный и районные спортивные соревнования	1-3	до 8
За подготовку команды, занявшей:		до 5
на чемпионате России	1 - 3	
на первенстве России	1 - 2	
в финале Спартакиады молодежи, Спартакиады учащихся, всероссийских соревнований среди спортивных школ	1	
на спортивных соревнованиях краевого и зонального уровня	1 - 3	до 5
на спортивных соревнованиях районного уровня	1 - 3	до 5
За подготовку команды, занявшей:		до 5
на чемпионате России	4 - 6	
на первенстве России	3 - 4	
в финале Спартакиады молодежи, Спартакиады учащихся, всероссийских соревнований среди спортивных школ	2 - 3	
на спортивных соревнованиях краевого и зонального уровня	4 - 6	до 3
на спортивных соревнованиях районного уровня	4 - 6	до 3
молодежный состав спортивной сборной России		до 8
юношеский состав спортивной сборной России		до 5

Размер персональной выплаты устанавливается и действует с момента показанного спортсменом результата в течение одного календарного года на основании выписки из протокола спортивных соревнований. Размер персональной выплаты устанавливается и действует с момента показанного спортсменом результата на спортивных соревнованиях краевого, зонального и районного уровня в течение трех месяцев на основании выписки из протокола спортивных соревнований. Если в период действия установленной выплаты спортсмен улучшил спортивный результат, размер указанной выплаты увеличивается и устанавливается новое исчисление срока ее действия.

Приложение № 16
к Положению об оплате труда
работников муниципального
автономного учреждения

РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ ЗА ОПЫТ РАБОТЫ

Критерии отнесения	Размер 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%
Отличник физической культуры и спорта	10%
При наличии ученой степени	
Кандидат наук	7,5%
Доктор наук	10%

Приложение № 17
к Положению об оплате труда
работников муниципальных
автономных учреждений

РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ
ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ МУНИЦИПАЛЬНЫХ АВТОНОМНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ В
ОБЛАСТИ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА

Наименование	Условия выплат по итогам работы	Предельный размер
--------------	---------------------------------	-------------------

должности		выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
Руководитель	выполнение учащимися контрольно-переводных нормативов образовательной программы по виду спорта (более 90% от общей численности занимающихся)	10%
	количество воспитанников, принявших участие в спортивных соревнованиях, включенных в календарный официальных мероприятий и спортивных мероприятий Красноярского края (более 60% от числа воспитанников, соответствующих требованиям указанных соревнований по виду спорта)	10%
	проведение мероприятий, повышающих имидж учреждения в Красноярском крае (не менее 4	15%
	победа учреждения в смотрах-конкурсах различного уровня: районного: 1 место 2 - 3 место краевого 1 место 2 - 3 место	15% 10% 40% 30%
	обеспечение бесперебойной работы учреждения и создание благоприятных условий организации учебно - тренировочного (тренировочного) процесса (отсутствие обоснованных замечаний	15%
	подготовка учреждения к учебному году (подписание акта готовности учреждения без замечаний)	15%
	организация и проведение летней спортивно-оздоровительной кампании (охват не менее 50% воспитанников, с включением детей категории СОП не менее 10 %)	10%