



АДМИНИСТРАЦИЯ

Ирбейско-Саянского муниципального округа

Красноярского края

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

29.01.2026 г.

с. Ирбейское

№ 50-п

О внесении изменений в постановление администрации Саянского района от 27.10.2023 № 591 -п «Об утверждении Положения об оплате труда работников МБУ ДО СШ Саянского района»

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 66 Федерального закона от 20.03.2025 №33-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в единой системе публичной власти», Закон Красноярского края от 04.12.2025 №10-4495 «О краевом бюджете на 2026 год и плановый период 2027-2028 годов» Постановлением Правительства Красноярского края от 24.12.2025 № 1210-п «О внесении изменений в отдельные Постановления Совета администраций Красноярского края, Правительства Красноярского края, устанавливающие нормы формирования расходов на оплату труда депутатов, выборных должностных лиц местного самоуправления, осуществляющих свои полномочия на постоянной основе, замещающих иные муниципальные должности, муниципальных служащих», решением Ирбейско-Саянского окружного совета депутатов от 01.12.2025 № 05-35 р «Об отдельных вопросах правопреемства Администрации Ирбейско-Саянского муниципального округа», руководствуясь статьями 18, 31 Устава Ирбейско-Саянского муниципального округа Красноярского края, ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Внести в постановление администрации Саянского района от 27.10.2023 № 591-п «Об утверждении положения об оплате труда работников МБУ ДО Спортивная школа Саянского района» (далее - Постановление) следующие изменения:

1.1. В приложение № 1 к постановлению внести следующие изменения:

1.1.1. Пункт 5.19 раздела 5 изложить в следующей редакции:
«Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения, работников учреждения, и предоставляется ежемесячно по основному месту работы.

Максимальный размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет 10855 рублей. При не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному 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 выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, размер специальной краевой выплаты руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения и работникам учреждения в 2026 году увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле:

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

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 или надбавка за работу в 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:

$$\text{Кув} = (\text{Зпф1} + (\text{СКВ2026} - \text{СКВ2025} - \text{СКВ2024}) * \text{Кмес} * \text{Крк}) + \text{Зпф3}) / (\text{Зпф1} + \text{Зпф2} + \text{Зпф3}), (2)$$

Где:

Зпф1 – фактически начисленная заработная плата работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2025 года;

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

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

СКВ 2024 – специальная краевая выплата с 1 января 2024 года;

СКВ2025 - специальная краевая выплата с 1 января 2025 года;

СКВ2026 – специальная краевая выплата 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 местностях с особыми климатическими условиями и приравненных к ним местностях или выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями».

2. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на исполняющего обязанности заместителя главы округа по финансово-экономическим вопросам руководителя финансово-экономического управления администрации Ирбейско-Саянского муниципального округа Е.В. Грибкову.

3. Постановление вступает в силу с момента подписания и подлежит опубликованию в печатном издании «Ирбейский вестник» и распространяет своё действие на правоотношения, возникшее с 01.01.2026 года.

Глава округа

А.М. Сластенов

Положение

об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования Спортивная школа Саянского района
(МБУ ДО СШ Саянского района)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение «Об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Спортивная школа Саянского района» (далее – Положение) разработано в соответствии с:

Трудовым кодексом от 30.12.2001 № 197-ФЗ (в действующей редакции);

Федеральным законом от 04.12.2007 № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации»;

Федеральным законом от 30.04.2021 года № 127 – ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», вступившим в силу с 1 января 2023 г.;

Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273 с изменениями от 24.07.2023 г.;

Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений»;

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»;

Постановлением администрации Саянского района от 30.09.2013 № 698-п «О системах оплаты труда работников органов местного самоуправления Саянского района и работников муниципальных учреждений Саянского района, в которых по состоянию на 30.09.2013 действует тарифная система оплаты труда»;

Постановлением администрации Саянского района от 19.01.2017 № 23-п «О предельном уровне соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных бюджетных и казенных учреждений» и применяется при определении заработной платы работников МБУ ДО Спортивная школа Саянского района (далее-учреждения).

1.2. Положение разработано в целях определения порядка оплаты труда, размеров окладов (должностных окладов, ставок заработной платы), размеров и условий установления выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам учреждения за счет средств местного бюджета.

1.3. Положение распространяется на всех работников учреждения и действует с 01 сентября 2023 года.

1.4. Заработная плата работника учреждения зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

1.5. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается в соответствии с трудовым законодательством, настоящим Положением.

1.6. В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

В случаях, когда заработная плата работника за норму рабочего времени (норму труда) окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются:

- доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором;
- повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, выполняемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

1.7. Определение размеров заработной платы работника учреждения осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, отдельно.

Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

1.8. Заработная плата работников учреждения (без учета выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.9. Настоящее Положение определяет порядок формирования системы оплаты труда работников за счет средств местного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

1.10. Порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждений утверждается Учредителем.

2. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы

2.1. В соответствии со статьей 129 ТК РФ:

- должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за

календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- ставка заработной платы – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.2. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям, включая директора (за исключением тренеров-преподавателей, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), осуществляется на основе должностных окладов.

Оплата труда тренеров-преподавателей, для которых предусмотрены нормы часов учебно-тренировочной работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом установленного объема учебно-тренировочной работы.

Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, осуществляется на основе ставок заработной платы.

2.3. Установление должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства Красноярского края от 01.12.2009 № 622-п «Об утверждении примерного положения об оплате работников краевых государственных бюджетных учреждений, подведомственных министерству спорта Красноярского края, на основе отнесенных занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказами министерства здравоохранения и социального развития РФ:

от 27.02.2012 №165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта»,

от 29.05.2018 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов, служащих».

2.3.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются не ниже минимальных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленных настоящим Положением.

Не допускается установление по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров должностных окладов, ставок заработной платы.

2.3.2. Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным групп (далее – ПКГ) должностей работников учреждения приведены в таблице № 1.

Таблица № 1

Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы по должностям

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учреждения должностей второго уровня:

Квалификационные уровни	Должность	Размер оклада (должностного оклада), руб.
2 квалификационный уровень	тренер-преподаватель	14019

2 квалификационный уровень	инструктор – методист	10748
----------------------------	-----------------------	-------

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы общеотраслевых должностей служащих:

ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»:

Квалификационные уровни	Должность	Размер оклада (должностного оклада), руб.
1 квалификационный уровень	секретарь	4498
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	4943

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

ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»:

Квалификационные уровни	Должность	Размер ставки заработной платы, руб.
1 квалификационный уровень	Рабочий, вахтер, уборщик служебных помещений	3481

ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»:

Квалификационные уровни	Должность	Размер ставки заработной платы, руб.
4 квалификационный уровень	водитель автомобиля	6542

2.4. Штатное расписание учреждения утверждается директором учреждения и включает в себя все должности работников (профессии рабочих) данного учреждения, с согласованием Учредителя.

Основной персонал учреждения – работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения.

Вспомогательный персонал учреждения – работники, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал учреждения – работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнением работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

2.5. Перечень должностей работников (профессий рабочих) Учреждения, относящихся к основному, вспомогательному и административно-управленческому персоналу.

Основной персонал	Тренер-преподаватель
Вспомогательный персонал	Секретарь, уборщик служебных помещений, рабочий, вахтер, водитель автомобиля
Административно-управленческий персонал	Директор, заместитель директора, инструктор-методист, заведующий хозяйством

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников учреждения, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

2.6. Нормирование оплаты труда тренеров-преподавателей

2.6.1 Оплата труда тренеров-преподавателей устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки. Тарификационный список педагогических работников формируется исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год. При изменении численности обучающихся или тренерского состава в течение текущего года производится перетарификация.

2.6.2. Норма часов тренерской работы за ставку нормируемой части заработной платы в неделю – 18 часов.

При расчете ставки заработной платы тренеров-преподавателей применяется «подушевой» метод и расчет производится по формуле:

$$\text{Об} * (n_1 * k_1) * v_1 : 18 + \text{Об} * (n_1 * k_1) * v_1 : 18 + \dots + \text{Об} * (n_n * k_n) * v_n : 18$$

где, Об - базовый оклад (должностной оклад),

$n_1, n_2, \dots, n_n$

- количество обучающихся спортсменов, зачисленных в группы по каждому этапу подготовки;

$k_1, k_2, \dots, k_n$

- расчетные нормативы за подготовку одного обучающегося спортсмена в зависимости от этапа подготовки, года подготовки, группы вида спорта указаны в **приложении № 1**;

$v_1, v_2, \dots, v_n$

- норма отработанных часов в неделю на конкретной группе спортивной подготовки, в соответствии с федеральными государственными стандартами и программами по виду спорта.

2.6.3. Распределение работников, участвующих в реализации спортивных программ, проводится в соответствии с планом комплектования учреждения, тарификационными списками работников (далее - тарификация), локальными нормативными актами учреждения.

2.7. Оплата труда работников учреждения состоит из:

оклада (должностного оклада, ставки заработной платы);

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

2.8. Условия оплаты труда работника учреждения, включая размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

3. Порядок установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) директору учреждения и его заместителю

3.1. Должностной оклад руководителя (директора) учреждения определяется в соответствии с группой по оплате труда руководителя учреждения.

Спортивные школы: учреждение относится ко 2 группе по оплате труда руководителей учреждения, с коэффициентом 2,2 на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения.

Показатели	Группы по оплате труда руководителей учреждений			
	1	2	3	4
Численность работников в учреждении, чел.	Свыше 300	251-300	101-250	До 100
Численность спортсменов в учреждении, чел.	Свыше 300	201-300	101-200	До 100
Наличие (отсутствие) в учреждении обособленных подразделений	Наличие в учреждении обособленных подразделений	-	-	-
Наличие (отсутствие) в учреждении спортивных сооружений	Наличие в учреждении спортивных сооружений	Наличие спортивных сооружений	-	-

Примечание: учреждение относится к конкретной группе по оплате труда руководителя при условии выполнения показателей, предусмотренных для определенного типа учреждений. В случае, когда выполняются не все показатели, предусмотренные для данной группы по оплате труда руководителей учреждений, приоритетным критерием для отнесения учреждений к конкретной группе является критерий «численность спортсменов в учреждении».

3.2. Фонд оплаты труда работников бюджетного учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке бюджетному учреждению из местного бюджета.

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

3.3. Размер должностного оклада директору учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы основного персонала возглавляемого им учреждения согласно п. 2.5 настоящего положения.

3.4. Должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (надбавки к должностному окладу) директору учреждения устанавливаются Учредителем.

Директору учреждения распорядительным актом Учредителя оформляются:
- стимулирующие выплаты, единовременная материальная помощь.

3.5. Размер должностного оклада заместителю директора устанавливается директором учреждения на 10 - 30 процентов ниже размера должностного оклада директора учреждения без учета увеличения должностного оклада директора учреждения при наличии квалификационной категории.

Заместителю директора учреждения приказом директора учреждения оформляются стимулирующие выплаты, единовременная материальная помощь.

Увеличение (индексация) должностных окладов (окладов) работников учреждения производится в размерах и в сроки, предусмотренные нормативно правовыми актами Красноярского края, Саянского района.

3.6. Размеры и условия установления выплат компенсационного, стимулирующего характера и материальная помощь директору, заместителю директора учреждения определяются в соответствии с разделами 4, 5 и 6 настоящего Положения.

3.7. Ненормированный рабочий день как особый режим работы, в соответствии с которым работники могут по распоряжению директора при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени, установить работникам учреждения по следующим должностям:

- заместитель директора;
- инструктор-методист;
- тренер-преподаватель;
- заведующий хозяйством;
- секретарь;
- водитель автомобиля.

3.7.1. В отношении директора учреждения по распоряжению Учредителя.

3.8. Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой) (ст. 101 ТК РФ).

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

4.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам учреждения в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

4.2. Выплаты компенсационного характера (доплаты, надбавки) устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) работника учреждения или в абсолютных размерах при наличии оснований для их выплаты.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права

4.3. Виды выплат компенсационного характера:

выплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

доплата за сверхурочную работу.

4.4. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, осуществляются в размере *от 4 до 12 процентов от оклада* (должностного оклада), ставки заработной платы, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.5. 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.

4.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляется в соответствии с действующим трудовым законодательством.

4.7. Конкретные размеры и условия выплат компенсационного характера устанавливаются:

директору учреждения – на основании распоряжения Учредителя;

остальным работникам – приказом директора учреждения с учетом обеспеченности учреждения финансовыми средствами.

4.8. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системы оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом.

5. Размеры и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

5.2. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения (за исключением директора и заместителя директора) устанавливаются в баллах согласно приложению № 2.

Директору учреждения и его заместителю стимулирующие выплаты устанавливаются в процентах согласно приложению № 2.

5.3. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование к качественному результату труда, работникам учреждения:

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

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплата за качество выполняемых работ.

персональные выплаты:

- надбавка за квалификационную категорию;
- выплаты по итогам работы (квартал, год);
- специальная краевая выплата;
- выплаты за работу в сельской местности.

5.4. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается в целях стимулирования к качественному результату труда путем повышения

профессиональной квалификации и компетентности тренерам-преподавателям учреждения в следующих размерах:

при наличии 2-й квалификационной категории – 7 процентов от должностного оклада;

при наличии 1-й квалификационной категории – 8,5 процентов от должностного оклада;

при наличии высшей квалификационной категории – 10 процентов от должностного оклада.

5.5. Квалификационная категория учитывается при работе по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

Аттестация работников учреждения производится на основании действующих положений о порядке аттестации.

Изменение размера надбавки за квалификационную категорию производится со дня принятия приказа органа (учреждения), при котором создана аттестационная комиссия о присвоении квалификационной категории.

5.6. Надбавка за результативность и качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с **приложением № 2**.

5.7. Надбавка за специальное звание Мастер спорта России международного класса, Мастер спорта России, Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации, Заслуженный деятель физической культуры Российской Федерации – 20%;

Заслуженный работник физической культуры и спорта Красноярского края – 10%;
Надбавка устанавливается по одному из оснований со дня представления в учреждение документа о присвоении специального звания.

5.8. Надбавка за подготовку одного спортсмена устанавливается тренерам-преподавателям согласно **приложению № 1** настоящего Положения.

5.9. Выплата за интенсивность и высокие результаты устанавливается тренерам-преподавателям за участие в подготовке спортсменов, вошедших в состав сборной команды Саянского района и направленных учреждением на зональные, региональные, всероссийские соревнования, занявшие 1-е – 3-е места на официальных соревнованиях соответствующего уровня согласно **приложению № 4** настоящего Положения. Выплата устанавливается сроком на один год с месяца, следующего за месяцем, в котором получено призовое место, на основании выписки из протокола и (или) диплома и производится ежемесячно.

5.10. Выплата за интенсивность и высокие результаты директору учреждения, устанавливаются в размере не более 50% от показателя в целях расчета размера выплаты тренеру-преподавателю за участие в подготовке спортсменов, вошедших в состав сборной команды Саянского района и направленных учреждением на зональные, региональные, всероссийские соревнования, занявшие 1-е – 3-е места на официальных соревнованиях соответствующего уровня согласно **приложению № 4**. Выплата устанавливается сроком на один год с месяца, следующего за месяцем, в котором получено призовое место, на основании выписки из протокола и (или) диплома и производится ежемесячно.

5.11. Если в период, на который установлена персональная выплата за сложность, напряженность и особый режим работы, спортивный результат был улучшен, размер указанной персональной выплаты изменяется, при этом исчисление срока ее действия осуществляется заново в соответствии с порядком, установленным настоящим пунктом.

5.12. Персональная выплата молодым специалистам в целях повышения уровня оплаты труда в размере 50 процентов оклада (должностного оклада) на срок первых трех лет с момента окончания учебного заведения производится ежемесячно специалисту, впервые окончившему одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования, работающему по полученной специальности либо заключившему в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовой договор по полученной специальности с учреждением и не работавшему по полученной специальности после окончания учебного заведения в бюджетном учреждении.

5.13. Выплаты стимулирующего характера заместителю директора, тренерам-преподавателям, секретарю, инструктору-методисту, заведующему хозяйством, уборщику служебных помещений, вахтеру, рабочим, водителю автомобиля устанавливаются ежемесячно решением комиссии по распределению стимулирующего фонда оплаты труда.

Стимулирующие выплаты директору учреждения назначаются Учредителем.

5.14. **Стоимость 1 балла** рассчитывается по формуле:

$$C = S/K$$

Где,

C- стоимость балла

S - сумма средств,предусмотренных на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, (за исключением, директора и его заместителя) предусмотренных на финансовый год;

K—общее ежемесячное количество баллов, предусмотренных на стимулирование сотрудников учреждения умноженное на 12 месяцев.

Стимулирующие выплаты (кроме директора учреждения) назначаются приказом директора учреждения.

5.15. **Условия выплаты работникам учреждения по итогам работы за квартал, год** устанавливаются с учетом выполнения критериев согласно **Приложению 3** к настоящему положению.

5.16. Объем средств на выплаты стимулирующего характера формируется в размере 5 процентов фонда оплаты труда.

5.17. Порядок, размеры и условия осуществления выплат по итогам работы работникам учреждения (за исключением директора учреждения) утверждаются приказом директора с учетом обеспеченности учреждения финансовыми средствами и согласования с Учредителем.

5.18. Размер выплат стимулирующего характера директору учреждения устанавливается учредителем.

5.19. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения, работников учреждения, и предоставляется ежемесячно по основному месту работы.

Максимальный размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет 10855 рублей. При не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному 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 выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, размер специальной краевой выплаты руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения и работникам учреждения в 2026 году увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле:

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

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 или надбавка за работу в 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:

$$\text{Кув} = (\text{Зпф1} + (\text{СКВ2026} - \text{СКВ2025} - \text{СКВ2024}) * \text{Кмес} * \text{Крк}) + \text{Зпф3}) / (\text{Зпф1} + \text{Зпф2} + \text{Зпф3}), (2)$$

Где:

Зпф1 – фактически начисленная заработная плата работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2025 года;

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

Зпф3 - фактически начисленная заработная плата работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2026 года;

СКВ 2024 – специальная краевая выплата с 1 января 2024 года;

СКВ2025 - специальная краевая выплата с 1 января 2025 года;

СКВ2026 – специальная краевая выплата 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 местностях с особыми климатическими условиями и приравненных к ним местностях или выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

5.20. Водителю автомобиля, осуществляющему перевозку обучающихся, устанавливается стимулирующая персональная выплата в сумме 3848,00 рублей.

5.21. Выплаты за работу в сельской местности устанавливаются в размере 25 процентов должностного оклада.

6. Единовременная материальная помощь

6.1. Работникам учреждения, работающим по основному месту работы, в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

6.2. По решению директора учреждения, оформляемому соответствующим приказом, работникам учреждения оказывается единовременная материальная помощь в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей), в пределах фонда оплаты труда.

Единовременная материальная помощь директору учреждению оформляется соответствующим распорядительным актом Учредителем.

6.3. Размер единовременной материальной помощи по каждому основанию, предусмотренному пунктом 6.2. настоящего положения, составляет три тысячи рублей.

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

**РАЗМЕРЫ РАСЧЕТНЫХ НОРМАТИВОВ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВКИ
ТРЕНЕРАМ-ПРЕПОДАВАТЕЛЯМ ЗА ПОДГОТОВКУ ОДНОГО СПОРТСМЕНА
В ПРОЦЕНТАХ ОТ СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

№ п/п	Этап спортивной подготовки	Год подготовки	Предельный размер выплаты в процентах от ставки заработной платы за одного спортсмена	
			Группы видов спорта	
			I услуга «Спортивная подготовка по олимпийским видам спорта	II услуга «Спортивная подготовка по олимпийским видам спорта
1	2	3	4	6
1	Спортивно- оздоровительный	до 3 лет	2,2	2,2
2	Начальной подготовки	первый	5	5
		второй и последующие	6	6
3	Тренировочный (спортивной специализации)	первый и второй	8	7
		третий и последующие	9	8

К 1 группе видов спорта относятся: лыжные гонки.

Ко 2 группе видов спорта относятся: хоккей, футбол, волейбол.

ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ ИХ УСТАНОВЛЕНИЯ, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ

Наименование должности	Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения	Наименование критерия	Значение (индикатор)	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
Директор	Максимальное количество процентов, учитываемых в отчетном периоде ежемесячно - 100			
Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Ответственное отношение к своим обязанностям	Отсутствие обоснованных замечаний к руководителю со стороны контролирующих органов, учредителя, граждан	отсутствие случаев	15%
	Исполнение муниципального задания	выполнение показателей муниципального задания	Более 100%	10%
	Непрерывное профессиональное развитие	Наличие выступления с докладами на совещаниях, конференциях	количество выступлений – 1 и более	5%
	Результативность финансово-экономической деятельности	исполнение бюджета учреждения	не менее 80% и не более 90%	5%
	Выстраивание эффективных взаимодействий с другими	Наличие соглашений, договоров о совместной деятельности	факт наличия	5%

	учреждениями и ведомствами			
Выплата за качество выполняемых работ				
	Результативность учреждения	Сохранность контингента	более 90%	10%
		Отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	отсутствие случаев	10%
	Управленческая культура	Эффективность реализуемой кадровой политики	укомплектованность кадрами с первой или второй квалификационной категорией не менее 85%	10%
		Количество молодых специалистов персонала в учреждении	Количество молодых специалистов от 1 – 5 человек	10%
	Обеспечение функционирования и развития учреждения	Участие в проектной деятельности	участие	5%
			получение гранта	10%
		Включение обучающихся в состав сборных команд Красноярского края	списки, приказ о зачислении от 1 до 10	10%
	Заместитель директора	Максимальное количество процентов, учитываемых в отчетном периоде ежемесячно - 100		
Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Ответственное отношение к своим обязанностям	Отсутствие обоснованных замечаний со стороны руководителя, контролирующих органов, учредителя, граждан	отсутствие случаев	15%
		Наличие публикации	публикаций - 1 и	10%

		в СМИ, в том числе подготовленных и представленных заместителем директора	более	
	Исполнение муниципального задания	выполнение показателей муниципального задания	Более 100%	10%
	Осуществление внутреннего контроля в учреждении	Качественная организация мероприятий по внутреннему контролю планирование, проведение, аналитическая деятельность.	Без замечаний	5%
	Реализация плана работы учреждения на месяц, год	Выполнение планов работы на месяц	не менее 80-90%	10%
	Выстраивание эффективных взаимодействий с другими учреждениями и ведомствами	Наличие соглашений, договоров о совместной деятельности	факт наличия	5%

Выплата за качество выполняемых работ

	Результативность учреждения	Сохранность контингента	не менее 90%	10%
		Отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	отсутствие случаев	10%
	Управленческая культура	Эффективность реализуемой кадровой политики	80% кадров с 1 или второй категорией	10%
	Обеспечение функционирования и развития учреждения	Участие в проектной деятельности	участие	5%
			получение гранта	10%

	Количество молодых специалистов персонала в учреждении	Количество молодых специалистов от 1 – 5 человек	10%	10%
Заведующий хозяйством	Максимальное количество баллов, учитываемых в отчетном периоде ежемесячно - 20			
Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Ответственное отношение к своим обязанностям Реализация программы деятельности учреждения	Отсутствие обоснованных замечаний к руководителю со стороны контролирующих органов, учредителя, граждан	отсутствие случаев	5
	реализация программы деятельности (развития) учреждения	Соответствие учреждения требованиям надзорных органов	отсутствие предписаний	5
Выплата за качество выполняемых работ				
	Обеспечение функционирования и развития учреждения	Созданы условия безопасности и сохранности жизни и здоровья участников учебного процесса, Обеспечение стабильной Охраны труда техники безопасности.	отсутствие зафиксированных нарушений	5
		Сохранность имущества учреждения	100%	5

		Выполнение планов работы школы и отчетов в части готовности спортивных объектов к тренировочному и соревновательному процессам	100%	5
Тренер-преподаватель	Максимальное количество баллов, учитываемых в отчетном периоде ежемесячно - 100			
Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Ответственное отношение к своим обязанностям	Отсутствие дисциплинарных взысканий, соблюдение сроков и порядка предоставления всех видов отчетности, информации по запросу директора или его заместителя	отсутствие замечаний	15
		Ведение профессиональной документации (программы, планы, журналы, личные дела обучающихся)	полнота и соответствие требованиям	10
Выплата за качество выполняемых работ				
	Организация и проведение соревнований, спортивно-массовых мероприятий, входящих в календарный план Работа с родителями	Организация и подготовка, судейство	протоколы, аналитические справки, приказы	Подготовка и организация Школьный – 2 Районный - 3 Межрайонный - 4 Проведение и судейство Школьный – 2 Районный – 3 Межрайонный - 4 Краевой - 6

		Сохранение контингента обучающихся	90% от набора	20
		Отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	отсутствие	10
	Повышение профессионального мастерства	Проведение мастер-классов. Участие в профессиональных конкурсах. Оформленное презентация, статья, видео-занятия. Применение нестандартного оборудования. Применение информационных технологий в практике работы.	справка, конспект тренировочного занятия, статья, приказ положение,	20

	Присвоение разрядов спортсменам или подтверждение разрядов.	Выполнение и присвоение разрядных требований и норм	Приказы о присвоении разрядов	5 баллов за каждого
Секретарь	Максимальное количество баллов, учитываемых в отчетном периоде ежемесячно - 20			
Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Своевременная подготовка локальных нормативных актов Результаты проверок вышестоящих организаций	Соответствие нормам действующего законодательства Замечания отсутствуют или незначительные	100% соответствия	10
	Составление статистической отчетности	Представление в установленные сроки	без замечаний	5
Выплата за качество выполняемых работ				
	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка и ОТ и ПБ	Правила соблюдаются	без замечаний	5
Инструктор-методист	Максимальное количество баллов, учитываемых в отчетном периоде ежемесячно - 20			
Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Ответственное отношение к своим обязанностям. Организация и проведение спортивно-массовых мероприятий	Отсутствие дисциплинарных взысканий, своевременное предоставление отчетности, контроль присвоения разрядов, организация судейства	отсутствие замечаний. протоколы соревнований	5
	Реализация	Совместная работа	служебная	5

	взаимодействия со спортивными федерациями, министерством спорта и др. организациями		записка	
Выплата за качество выполняемых работ				
	Разработка методических материалов	Наличие собственных методических материалов, ведение методических советов, семинаров	протокол методического совета	5
	Подготовка информации для публикации в СМИ, заполнение страницы сайта «Новости», размещение информации в соц. Сетях (сообществах)	Своевременное предоставление	без замечаний	5
Рабочий	Максимальное количество баллов, учитываемых в отчетном периоде ежемесячно - 20			
Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Выполнение дополнительных видов работ	Погрузочно-разгрузочные работы; проведение ремонтных работ и работ, связанных с ликвидацией аварий; выполнение работ по благоустройству и озеленению территории учреждения; проведение генеральных уборок; участие и помощь в подготовке спортивных мероприятий и судействе	приказ, служебная записка	10

Выплата за качество выполняемых работ				
	Оперативное реагирование и высокое качество проведения текущих ремонтных работ в учреждении	Отсутствие замечаний	0 замечаний	10
Вахтер	Максимальное количество баллов, учитываемых в отчетном периоде ежемесячно - 20			
Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Обеспечение сохранности материальных ценностей и общественного порядка	Оценивается по факту отсутствия случаев краж, порчи имущества	отсутствие случаев	20
Уборщик служебных помещений	Максимальное количество баллов, учитываемых в отчетном периоде ежемесячно - 20			
Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Содержание территории учреждения в соответствии с санитарными нормами	Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в Журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб	без замечаний	10
	Обеспечение сохранности хозяйственного инвентаря	Оценивается по факту отсутствия в Журнале учета работ обоснованных жалоб и замечаний	Журнал учета работ	10
Водитель автомобиля	Максимальное количество баллов, учитываемых в отчетном периоде ежемесячно - 20			
Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Отсутствие поломок вверенного в управление транспортного	Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в Журнале учета работ жалоб и замечаний	журнал учета работ	10

	средства			
Выплата за качество выполняемых работ				
	Устранение возникших во время работы на линии мелких неисправностей. Содержание автотранспортного средства в чистоте	Отсутствие замечаний	журнал регистрации	5
	Обеспечение безаварийной эксплуатации автомобильного транспортного средства	Отсутствие зафиксированных случаев ДТП	журнал регистрации	10

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТЫ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ (КВАРТАЛ, ГОД)

Категория работников	Критерии оценки	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
Заместитель директора, Инструктор- методист, Тренер- преподаватель	Выполнение обучающимися программ спортивной подготовки в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки	Более 90% от общей численности обучающихся)	10
	Обеспечение бесперебойной работы учреждения и создание благоприятных условий организации учебно-тренировочного (тренировочного) процесса	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	10
	Организация и проведение летней спортивно-оздоровительной компании	(охват не менее 50% учащихся)	10
	Участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ		10
	Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда		10
	Разработка инновационных форм работы		10

**ПОКАЗАТЕЛИ КРИТЕРИЯ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И
КАЧЕСТВА ТРУДА «ОБЕСПЕЧЕНИЕ ВЫСОКОКАЧЕСТВОЕННОЙ
СПОРТИВНОЙ ПОДГОТОВКИ», РАЗМЕРЫ ПЕРСОНАЛЬНОЙ ВЫПЛАТ
ЗА СЛОЖНОСТЬ, НАПРЯЖЕННОСТЬ И ОСОБЫЙ РЕЖИМ РАБОТЫ**

Наименование показателя (тип (ранг) и территориальный уровень спортивного соревнования, физкультурного мероприятия)	Значение показателя (участие/спортивный результат (занятое место)	Выражение значений показателей в целях расчета размера персональной выплаты (% от должностного оклада)
1	2	3
Всероссийские соревнования	1	40
	2	30
	3	20
Региональные соревнования	1	30
	2	20
	3	10
Зональные соревнования	1	15
	2	10
	3	5