

АДМИНИСТРАЦИЯ БОГУЧАНСКОГО РАЙОНА
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

09.04.2018

с. Богучаны

№ 377-п

Об утверждении Положения об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения
Физкультурно-спортивный комплекс «Ангара»

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений», постановлением администрации Богучанского района от 18.05.2012 №651-п «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений», руководствуясь статьями 7, 8, 47 Устава Богучанского района,

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения Физкультурно-спортивный комплекс «Ангара», согласно приложению.

2. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Главы Богучанского района по экономике и планированию Н.В.Илиндееву.

3. Постановление вступает в силу в день, следующий за днем его опубликования в Официальном вестнике Богучанского района и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 января 2018 года.

И.о. Главы Богучанского района

В.Ю. Карнаухов

Приложение к постановлению
администрации Богучанского района
от «_09_»_апреля_2018 № 377-п_

Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения
Физкультурно-спортивный комплекс «Ангара»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения Физкультурно-спортивный комплекс «Ангара» (далее – Положение) разработано в соответствии с Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных 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 Богучанского района от 18.05.2012 № 651 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений» и регулирует порядок и условия оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения Физкультурно-спортивный комплекс «Ангара» (далее - работники).

Действие настоящего Положения не распространяется на отношения по оплате труда лиц, выполняющих работу по договорам гражданско-правового характера.

1.2. Настоящее Положение включает в себя:

минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемые по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы;

виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления;

виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления;

условия выплат единовременной материальной помощи.

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

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

1.5. Заработная плата каждого работника предельными размерами не ограничивается.

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

1.7. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на

оплату труда работников Муниципального бюджетного учреждения Физкультурно-спортивный комплекс «Ангара» (далее – Учреждение), а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

1.8. Условия оплаты труда работников, определенные настоящим Положением, не могут быть ухудшены, по сравнению с действующим Трудовым кодексом Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами.

2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенных в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

2.1.1. Установленные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам увеличиваются при условии наличия квалификационной категории:

при наличии высшей квалификационной категории – на 10%;

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

при наличии второй квалификационной категории – на 7%;

2.1.2. Водителям грузовых и легковых автомобилей, автобусов с учетом классности в следующих размерах:

- первый класс – на 25 процентов;

- второй класс – на 10 процентов.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края. К заработной плате работников Учреждения 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 особым климатическими условиями;

выплаты за работу в сельской местности.

3.2. 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.

3.3. 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.

3.3.1. Размер доплат, указанных в абзацах 2, 3, 4 пункта 3.3, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

3.3.3. Работникам Учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, или по желанию работника, но в течении месяца, предоставляется другой день

отдыха. В этом случае, работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

3.3.4. Работникам Учреждения, привлекавшимся к сверхурочной работе, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.5. Доплата за ненормированный рабочий день устанавливается водителям Учреждения в размере 50 процентов к должностному окладу.

3.4. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников 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.

3.5. Работникам Учреждения осуществляется выплата за работу в сельской местности в размере 25 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, согласно перечню должностей (приложение № 2 к настоящему Положению).

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

3.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

4. Выплаты стимулирующего характера

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

4.2. Работникам Учреждения, по решению руководителя, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных 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 интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты: за квалификационную категорию; за опыт работы; за сложность, напряженность и особый режим работы; в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае; в целях обеспечения региональной выплаты;

выплаты по итогам работы.

4.3. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливаются с целью стимулирования работников к улучшению качества предоставляемых Учреждением услуг, решению социокультурных задач, достижению положительных результатов в деятельности Учреждения.

4.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью стимулирования работников к совершенствованию профессиональной деятельности, проявлению инициативы, новаторства, выполнению большего объема работы с меньшими затратами, повышению личного вклада в деятельность Учреждения.

4.5. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью стимулирования работников на достижение более высоких показателей результатов труда.

4.6. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат, выплат по итогам работы, устанавливаются приказом руководителя Учреждения на основании решения комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам Учреждения в пределах средств фонда оплаты труда Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

4.7. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного Законом Красноярского края от 29.10.2009 №9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений» (далее – Закон), предоставляется региональная выплата.

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

4.7.2. Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного Законом, исчисленного пропорционально отработанному времени, установить региональную выплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы,

установленным Законом, исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

4.7.3. При расчете региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (в случае её осуществления).

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

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

4.8. Выплаты по итогам работы в виде премирования, осуществляются в пределах фонда оплаты труда.

4.8.1. Выплаты по итогам работы в виде премирования осуществляются по решению руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, и оформляются соответствующим приказом в отношении:

работников, подчиненных непосредственно руководителю;

работников, подчиненных заместителю руководителя - по представлению заместителя руководителя Учреждения.

4.8.2. Выплаты по итогам работы в виде премирования за период (за месяц, квартал, год) выплачиваются с целью поощрения работников Учреждения за общие результаты труда по итогам работы.

При осуществлении выплат по итогам работы в виде премирования учитывается выполнение следующих критериев:

выполнения муниципального задания;

выполнение плана мероприятий Учреждения;

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;

качество подготовки и своевременность сдачи отчетности;

непосредственное участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

4.8.3. Выплаты по итогам работы в виде премирования устанавливаются в размере до 100% от оклада (должностного оклада), по итогам работы за квартал, полугодие или год, предельным размером не ограничиваются и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер выплат может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

4.9. Размер выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат, выплат по итогам работы устанавливается в следующем порядке:

Определение планового фонда стимулирующих выплат в Учреждении:

$$C_{\text{стим.}} = (Q_{\text{стим. по учреждению}} - Q_{\text{стим. рук.}})$$

где:

$Q_{\text{стим.}}$ – фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам Учреждения в плановом квартале;

$Q_{\text{стим. рук.}}$ – плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) Учреждения в расчете на квартал;

$$Q_{\text{стим.}} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп.}}$$

где:

$Q_{\text{зп}}$ – фонд оплаты труда Учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) Учреждения на плановый квартал;

$Q_{\text{гар}}$ – гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете Учреждения (плане финансово-хозяйственной деятельности) по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм компенсационных выплат на плановый квартал), определенный согласно штатному расписанию Учреждения;

$Q_{\text{отп.}}$ – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, дней служебных командировок,

подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников Учреждения на плановый квартал.

$$Q_{\text{отп}} = Q_{\text{баз}} \times N_{\text{отп}} / N_{\text{год}} ,$$

где:

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

$N_{\text{отп}}$ – среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения в плановом квартале согласно плану, утвержденному в Учреждении;

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

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

$$C = O \times П ,$$

где:

C – абсолютный размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику Учреждения в текущем месяце планового квартала;

O – оклад конкретного работника;

$П$ – сумма процентов, сложившаяся по результатам оценки труда i -го работника Учреждения, исчисленная в суммовом выражении согласно показателей оценки за отчетный период (месяц).

4.10. Определение суммы процентов, устанавливаемых для работников Учреждения, за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ осуществляется в соответствии с приложением № 7,8 к настоящему Положению.

4.11. Сумма стимулирующих выплат работникам Учреждения за текущие месяцы планового квартала не должна превышать фонд оплаты труда, предназначенного для осуществления стимулирующих выплат работникам Учреждения в плановом квартале.

5. Единовременная материальная помощь

5.1. Работникам учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

5.2. Единовременная материальная помощь работникам Учреждения оказывается на основании распоряжения (приказа) руководителя Учреждения в связи с бракосочетанием, с рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

5.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2 настоящего Положения.

Выплата единовременной материальной помощи производится с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

6. Условия оплаты труда руководителя, заместителя руководителя

6.1. Заработная плата руководителя, Учреждения включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, определяемые в соответствии с настоящим Положением.

6.2. Размер должностного оклада руководителя Учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемого им Учреждения с учетом отнесения Учреждения к группе по оплате труда руководителя Учреждения на основании «Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений», утвержденного постановлением администрации Богучанского района от 18.05.2012 № 651-п, в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению.

6.3. Группа по оплате труда руководителя Учреждений определяется на основании показателей, учитывающих численность работников Учреждения в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

6.4. Руководителю Учреждения группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается распоряжением (приказом) руководителя вышестоящего учреждения, являющегося учредителем Учреждения или распоряжением (приказом) руководителя, уполномоченным органом (учреждением),

которому переданы функции и полномочия учредителя, и определяется не реже одного раза в год в соответствии пунктом 6.3. настоящего Положения за предшествующий год или плановый период.

6.5. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с Порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения (согласно приложению № 10 к настоящему Положению) и перечнем должностей работников Учреждения, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, в соответствии с пунктом 6.6. настоящего Положения.

6.6. Перечень должностей, профессий работников Учреждения, относимых к основному персоналу: инструктор по спорту, инструктор по спортивным сооружениям.

6.7. Размер должностного оклада заместителя руководителя Учреждения устанавливается руководителем Учреждения на 10-30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя Учреждения без учета увеличения должностного оклада руководителя Учреждения при наличии квалификационной категории.

6.8. Руководителю, заместителю руководителя Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера в порядке, размерах и условиях, предусмотренных разделом 3 настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, руководителю Учреждения, заместителю руководителя устанавливаются ежеквартально по результатам оценки результативности и качества деятельности Учреждения в предыдущем квартале и выплачиваются ежемесячно.

6.9. Конкретные размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и единовременной материальной помощи руководителю Учреждения устанавливаются распоряжением (приказом) руководителя вышестоящего учреждения, являющегося учредителем Учреждения или распоряжением (приказом) руководителя, уполномоченным органом (учреждением), которому переданы функции и полномочия учредителя.

Конкретные размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и единовременной материальной помощи заместителю руководителя Учреждения устанавливаются на основании приказа руководителя Учреждения в соответствии с настоящим Положением.

7. Виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления для руководителя, заместителя руководителя

7.1. Руководителю, заместителю руководителя Учреждения к должностному окладу, в пределах средств на осуществление выплат стимулирующего характера к должностному окладу могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера в соответствии с приложениями № 6, 8, 9 к настоящему Положению.

7.2. Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливается в размерах, указанных в приложении № 6 к настоящему Положению.

При назначении указанной выплаты учитываются критерии оценки результативности и качества деятельности Учреждения, указанные в приложении №6 к настоящему Положению.

7.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размерах, указанных в приложении № 6 настоящему Положению.

При назначении указанной выплаты учитываются критерии оценки результативности и качества деятельности Учреждения, указанных в приложении №6 настоящему Положению.

7.4. Оценка выполнения критериев в отношении руководителя Учреждения осуществляется руководителем вышестоящего учреждения, являющегося учредителем Учреждения или распоряжением (приказом) руководителя, уполномоченным органом (учреждением), которому переданы функции и полномочия, в отношении заместителя руководителя – руководителем Учреждения.

7.5. Персональные выплаты устанавливаются:

7.5.1 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:

почетного звания:

Заслуженный педагог Красноярского края, Народный учитель, Заслуженный учитель и Заслуженный преподаватель СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, Заслуженный работник физической культуры, Почетный работник общего образования Российской Федерации и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения - 20%;

Заслуженный тренер России, Заслуженный тренер РСФСР, Заслуженный тренер СССР, Заслуженный мастер спорта СССР, Заслуженный мастер спорта России, Мастер спорта СССР международного класса, Мастер спорта России международного класса, Гроссмейстер по шахматам (шашкам), Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации, Заслуженный деятель физической культуры Российской Федерации - 20%;

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

ученой степени:

кандидата наук - 7,5%;

доктора наук - 10%.

7.6. Выплаты по итогам работы, предусмотренные приложением № 9 настоящего Положения устанавливаются: руководителю Учреждения, распоряжением (приказом) руководителя вышестоящего учреждения, являющегося учредителем Учреждения или распоряжением (приказом) руководителя, уполномоченным органом (учреждением), которому переданы функции и полномочия учредителя; заместителю руководителя Учреждения – приказом руководителя Учреждения.

Выплаты по итогам работы в виде премирования за период (месяц, квартал, год) выплачиваются с целью поощрения руководителя, заместителя руководителя Учреждения за общие результаты труда по итогам работы.

При осуществлении выплат по итогам работы в виде премирования учитывается выполнение следующих критериев:

выполнение муниципального задания;

выполнение плана мероприятий Учреждения;

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;

качество подготовки и своевременность сдачи отчетности;

непосредственное участие руководителя, заместителя руководителя в выполнении важных работ, мероприятий.

Выплаты по итогам работы в виде премирования устанавливаются в размере до 100% от оклада (должностного оклада), по итогам работы за квартал, полугодие или год, предельным размером не ограничиваются и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер выплат может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

7.7. Количество должностных окладов руководителя Учреждения, учитываемых для определения объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения, в соответствии с приложением №5 настоящего Положения.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по выплатам стимулирующего характера руководителю Учреждения, может направляться на стимулирование труда работников Учреждения.

7.8. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя) определяется администрацией Богучанского района, не превышающем размера:

руководитель – 3,3 включительно;

заместитель руководителя – 2,5 включительно.

8. Размер средств, направляемых на оплату труда работников Учреждения, полученных от приносящей доход деятельности.

8.1. Непосредственно на выплату заработной платы работникам Учреждения средства от приносящей доход деятельности могут направляться в размере не более 50% с учетом начислений на выплаты по оплате труда.

8.2. Оплата труда работников Учреждения за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, осуществляется в общем порядке, установленном действующим законодательством.

9. Заключительные положения

9.1. Настоящее Положение вводится в действие с «_09_»_апреля_ 2018 года и распространяется на правоотношения, возникшие с «01» января 2018 года.

9.2. Все приложения к настоящему Положению являются его неотъемлемой частью.

Приложение №1
к положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного учреждения
Физкультурно-спортивный комплекс «Ангара»,
утвержденного постановлением
администрации Богучанского района
от «_09_» __апреля_____2018 № 377-п

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

1. Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПГТ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Квалификационные группы (уровни)	Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, (руб.)
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень (техник)	3297
2 квалификационный уровень (заведующий хозяйством)	3623

2. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, по должностям общеотраслевых профессий рабочих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПГТ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

Квалификационные группы (уровни)	Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, (руб.)
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень (дворник, ремонтник плоскостных сооружений, Уборщик служебных помещений)	2552

3. Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников физической культуры устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.02.2012г. N 165н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта".

Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня:

Квалификационные группы (уровни)	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
должности, отнесенные к 1 квалификационному уровню инструктор по спорту	6589

4. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы

Должности, не вошедшие в профессиональные	Минимальный размер оклада
---	---------------------------

квалификационные группы	(должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Инструктор по спортивным сооружениям	5253
Рабочий по обслуживанию зданий и сооружений	2552

Приложение №2
к положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного учреждения
Физкультурно-спортивный комплекс «Ангара»,
утвержденного постановлением
администрации Богучанского района
от « 09 » __ апреля _____ 2018 № 377-п

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ, КОТОРЫМ ОСУЩЕСТВЛЯЕТСЯ ВЫПЛАТА КОМПЕНСАЦИОННОГО
ХАРАКТЕРА «ЗА РАБОТУ В СЕЛЬСКОЙ МЕСТНОСТИ В РАЗМЕРЕ 25 ПРОЦЕНТОВ ОТ ОКЛАДА
(ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА), СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ»

Наименование должности
Директор
Заместитель директора
Инструктор по спорту
Инструктор по спортивным сооружениям

Приложение № 3
к положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного учреждения
Физкультурно-спортивный комплекс «Ангара»,
утвержденного постановлением
администрации Богучанского района
от « 09 » __ апреля _____ 2018 № 377-п

ПОКАЗАТЕЛИ ДЛЯ ОТНЕСЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЯ К ГРУППЕ ПО ОПЛАТЕ
ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ

Показатели	Группы по оплате труда руководителей Учреждения			
	I	II	III	IV
Численность работников в Учреждении, чел.	свыше 300	201 - 300	101 - 200	до 100
Численность учащихся (спортсменов) в Учреждении, чел.	свыше 100	свыше 100	до 100	до 100
Наличие (отсутствие) в Учреждении обособленных подразделений	наличие в Учреждении обособленных подразделений	-	-	-
Наличие (отсутствие) в Учреждении спортсооружений	наличие в Учреждении спортсооружений	наличие в Учреждении спортсооружений	-	-

Приложение № 4
к положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного учреждения
Физкультурно-спортивный комплекс «Ангара»,
утвержденного постановлением
администрации Богучанского района
от « 09 » __ апреля _____ 2018 № 377-п

КОЛИЧЕСТВО СРЕДНИХ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
РАБОТНИКОВ, ИСПОЛЪЗУЕМОЕ ПРИ ОПРЕДЕЛЕНИИ РАЗМЕРА
ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ С УЧЕТОМ
ОТНЕСЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЯ К ГРУППЕ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ

N п/п	Учреждения	Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы 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	2	3	4	5
1.	Спортивные учреждения	2,8 - 3,3	2,2 - 2,7	1,6 - 2,1	1,5

Приложение № 5
к положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного учреждения
Физкультурно-спортивный комплекс «Ангара»,
утвержденного постановлением
администрации Богучанского района
от « 09 » _____ апреля _____ 2018 № 377-п

**ПРЕДЕЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ
РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, УЧИТЫВАЕМЫХ ПРИ ОПРЕДЕЛЕНИИ
ОБЪЕМА СРЕДСТВ НА ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РУКОВОДИТЕЛЮ УЧРЕЖДЕНИЯ, В ГОД**

N п/п	Учреждения	Количество должностных окладов руководителя учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, в год
1	2	3
1	Учреждения спорта	до 36

Приложение № 6
к положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного учреждения
Физкультурно-спортивный комплекс «Ангара»,
утвержденного постановлением
администрации Богучанского района
от « 09 » _____ апреля _____ 2018 № 377-п

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ
ВЫПЛАТ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ РУКОВОДИТЕЛЮ, ЗАМЕСТИТЕЛЮ РУКОВОДИТЕЛЯ
УЧРЕЖДЕНИЯ**

3	Должность	Наименование критерия оценки качества деятельности Учреждения	Содержание критерия оценки качества выполняемых работ		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы % от оклада (должностного оклада)
			наименование	значение (индикатор)	
1	2	3	4	5	6
1.	Руководитель	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
		ответственное отношение к своим должностным обязанностям	отсутствие обоснованных замечаний к руководителю со стороны контролирурующих органов, учредителя, граждан	отсутствие случаев	15%
			наличие публикаций в средствах массовой информации, в том числе подготовленных и представленных руководителем Учреждения	количество публикаций - 1 более 1 публикации	3% 5%
		исполнение муниципального задания	перевыполнение показателей, установленных муниципальным заданием	более 100%	10%
		непрерывное профессиональное развитие	наличие выступления с докладами на планерках, совещаниях, конференциях	количество выступлений - 1	3%
				количество выступлений – более 1	5%
		реализация инновационных программ, проектов	реализация инновационных программ, проектов	количество реализуемых проектов - 1	5%
				более 1	10%
		реализация программы деятельности (развития) Учреждения	выполнение программы деятельности (развития) Учреждения	не менее 70% и не более 90%	10%
				более 90%	15%
соответствие Учреждения требованиям надзорных органов	отсутствие предписаний устранение предписаний в установленные сроки			10% 5%	

		реализация плана мероприятий (на месяц)	выполнение плана	не менее 70% и не более 90%	40%	
				более 100%	50%	
		результативность финансово-экономической деятельности	исполнение бюджета Учреждения	не менее 80% и не более 90%	5%	
				более 90%	10%	
		выстраивание эффективных взаимодействий с другими учреждениями и ведомствами для достижения целей Учреждения	наличие соглашений, договора о совместной деятельности	факт наличия	2%	
			координационная работа с другими ведомствами и привлечение внештатных работников к проводимым мероприятиям	факт участия в мероприятии	20%	
		Выплата за качество выполняемых работ				
		результативность Учреждения	сохранность контингента занимающихся	более 90%	10%	
			отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися (лицами, проходящими спортивную подготовку)	отсутствие случаев	5%	
		управленческая культура	количество молодых специалистов основного персонала в Учреждении	количество молодых специалистов: 1-5 человек	3%	
				более 5	5%	
		обеспечение функционирования и развития Учреждения	участие в проектной деятельности с целью получения гранта (подтверждение участия приказом Учреждения)	участие	10%	
				получение гранта	15%	
обеспечение функционирования и развития Учреждения	создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников тренировочного, образовательного процесса, обеспечение стабильной охраны труда и техники безопасности	отсутствие зафиксированных нарушений	60%			
				сохранность имущества Учреждения	100%	40%
2.	Заместитель руководителя	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 руководителя, контролирующих органов, учредителя, граждан	отсутствие случаев		
				наличие публикаций в средствах массовой информации, в том числе подготовленных и представленных заместителем руководителя учреждения	количество публикаций - 1	5%
			более 1		10%	
		исполнение муниципального задания	перевыполнение показателей, установленных муниципальным заданием	более 100%	30%	
		непрерывное профессиональное развитие	наличие выступления с докладами на планерках, совещаниях, конференциях	количество выступлений - 1	5%	
				количество выступлений – более 1	10%	
				количество реализуемых проектов - 1	30%	
			более 1	40%		
		реализация плана мероприятий (на месяц)	выполнение плана	не менее 70% и не более 90%	40%	
				более 100%	50%	
		реализация программы деятельности (развития) Учреждения	выполнение программы деятельности (развития) Учреждения	не менее 70% и не более 90%	20%	
				более 90%	30%	
			соответствие Учреждения требованиям надзорных органов	отсутствие предписаний	30%	
				устранение предписаний в установленное сроки	20%	
		выстраивание эффективных взаимодействий с другими учреждениями и ведомствами для достижения целей Учреждения	наличие соглашений, договора о совместной деятельности	факт наличия		
				координационная работа с другими ведомствами и привлечение внештатных работников к проводимым мероприятиям	факт участия в мероприятии	
		Выплата за качество выполняемых работ				
		результативность Учреждения	сохранность контингента занимающихся	более 90%	50%	
			отсутствие правонарушений, совершенных лицами, проходящими спортивную подготовку)	отсутствие случаев	6%	
управленческая культура	количество молодых специалистов основного персонала в Учреждении	за каждого молодого специалиста	1%			
обеспечение функционирования и развития Учреждения	участие в проектной деятельности с целью получения гранта (подтверждение участия приказом Учреждения)	участие	10%			
		получение гранта	30%			
обеспечение функционирования и развития Учреждения	создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников тренировочного, образовательного процесса, обеспечение	отсутствие зафиксированных нарушений	60%			

		стабильной охраны труда и техники безопасности		
		сохранность имущества Учреждения	100%	40%

Приложение № 7
к положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного учреждения
Физкультурно-спортивный комплекс «Ангара»,
утвержденного постановлением
администрации Богучанского района
от «09_» __апреля____2018 № 377-п

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ
ВЫПЛАТ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

№ п/п	Должность	Наименование критерия оценки качества деятельности Учреждения	Содержание критерия оценки качества выполняемых работ	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы % от оклада (должностного оклада)
1	2	3	4	5
1.	1. Инструктор по спортивным сооружениям	1. Стабильное выполнение функциональных обязанностей	1.1. Своевременное исполнение должностных обязанностей для обеспечения бесперебойного процесса деятельности Учреждения	20%
			1.2. Отсутствие замечаний специалисту со стороны администрации Учреждения	20%
			1.3. Участие в подготовке мероприятий, участие в спортивных мероприятиях	20%
2.	2. Инструктор по спорту	2. Стабильное выполнение функциональных обязанностей	2.1. Своевременное исполнение должностных обязанностей для обеспечения бесперебойного процесса деятельности Учреждения	20%
			2.2. Отсутствие замечаний специалисту со стороны администрации Учреждения	20%
			2.3. Участие в подготовке мероприятий, участие в спортивных мероприятиях	20%
3.	3. Заведующий хозяйством	3. Стабильное выполнение функциональных обязанностей	3.1. Отсутствие замечаний со стороны администрации Учреждения	20%
			3.2. Своевременное исполнение должностных обязанностей для обеспечения бесперебойного рабочего процесса Учреждения	30%
			3.3. Обеспечение учета и сохранности материальных ценностей Учреждения	30%
			3.4. Своевременное предоставление в бухгалтерию актов на списание основных средств и материалов, лимитов финансирования, счетов-фактур от поставщиков и подрядчиков, актов сверки	30%
			3.5. Контроль за состоянием помещений. Организация своевременного ремонта	30%
			3.6. Обеспечение сохранности хозяйственного инвентаря, своевременное восстановление и пополнение, а также соблюдение чистоты в помещениях и на прилегающей территории	20%
			3.7. Своевременное обеспечение учреждения необходимой мебелью, инвентарем, оборудованием, расходными материалами и канцелярскими принадлежностями.	20%
			3.8. Участие в подготовке мероприятий	20%
4.	4. Рабочие, младший обслуживающий персонал (сторож, дворник, ремонтник, уборщик помещений, рабочий по обслуживанию зданий и сооружений, техник)	4. Стабильное выполнение функциональных обязанностей (по содержанию обслуживаемого объекта)	4.5. Своевременное исполнение должностных обязанностей для обеспечения бесперебойного рабочего процесса Учреждения	10%
			4.6. Отсутствие замечаний работнику со стороны администрации Учреждения	5%
			4.7. Отсутствие краж, хищений и других преступных посягательств	5%
			4.8. Участие в подготовке мероприятий, выполнение разовых поручений руководителя	5%
			4.9. Обеспечение содержания в надлежащем состоянии кабинетов и помещений в соответствии с требованиями правил пожарной безопасности инструкций и норм производственной санитарии	5%
			4.10. Содержание в надлежащем состоянии прилегающей территории (уборка мусора, листья, снега, посыпка песком дорожек в период гололедицы, очистка пожарных выходов для свободного доступа к ним)	5%
			4.11. Содержание в надлежащем санитарном состоянии кабинетов, зданий и прилегающих к ним территорий (дворов, тротуаров, лестничных площадок и маршей, помещений общего пользования, подвалов, чердаков и т.д.)	5%
			4.12. Монтаж демонтаж праздничного оборудования, реквизита внутри, снаружи помещения и на прилегающей территории	5%
			4.13. Своевременное устранение повреждений и неисправностей (оборудования, механизмов, инвентаря)	5%

Приложение № 8

к положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного учреждения
Физкультурно-спортивный комплекс «Ангара»,
утвержденного постановлением
администрации Богучанского района
от « 09 » _____ апреля _____ 2018 № 377-п _____

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

Наименование критерия оценки результативности и качества труда	Содержание критерия оценки результативности и качества труда	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы % от оклада (должностного оклада)
Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности Учреждения	инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества услуг, предоставляемых Учреждением населению	25%
	привлечение экономических и социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности Учреждения	25%
	разработка и применение новых технологий при решении социокультурных задач, стоящих перед Учреждением	25%
	получение благодарственных писем от учредителей, партнёров или участников мероприятий, связанных с основной деятельностью Учреждения, положительные отзывы в средствах массовой информации	25%
	превышение фактических показателей результативности деятельности Учреждения по сравнению с запланированными (количество мероприятий, количество посетителей, количество участников и т.д.)	25%
	привлечение к проведению мероприятия, связанного с основной деятельностью Учреждения в качестве волонтеров подростков, молодежи.	25%

Приложение № 9
к положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного учреждения
Физкультурно-спортивный комплекс «Ангара»,
утвержденного постановлением
администрации Богучанского района
от « 09 » _____ апреля _____ 2018 № 377-п _____

**РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ,
ЗАМЕСТИТЕЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ**

1	2	3	4
1.	Руководитель, заместитель руководителя	Выплата по итогам работы в первом полугодии текущего года	
		выполнение участниками спортивных формирований программ спортивной подготовки в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки (более 90% от общей численности участников спортивных формирований)	10%
		количество участников спортивных формирований, принявших участие в спортивных соревнованиях, включенных в календарный план официальных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий Красноярского края (более 60% от числа участников спортивных формирований, 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	
организация и проведение летней спортивно-оздоровительной кампании (охват не менее 50% посещающих спортивные формирования)	10%
проведение мероприятий, повышающих имидж Учреждения в Красноярском крае (не менее 2)	15%
победа Учреждения в смотрах-конкурсах различного уровня:	
краевой	15%
всероссийский	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%

Приложение № 10
к положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного учреждения
Физкультурно-спортивный комплекс «Ангара»,
утвержденного постановлением
администрации Богучанского района
от «_09_» _____апреля_____2018 №_377-п

ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ СРЕДНЕГО РАЗМЕРА ОКЛАДА (ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА), СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ОСНОВНОГО ПЕРСОНАЛА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ

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

n

SUM ДО i

i=1

ДО_{ср} = -----,

n

где ДО_{ср} - средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала;

ДО i - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника основного персонала, установленный в соответствии со штатным расписанием Учреждения;

n - штатная численность работников основного персонала.

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

изменения утвержденной штатной численности работников основного персонала Учреждения более чем на 15 процентов;
увеличения (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.