



АДМИНИСТРАЦИЯ ТАЗОВСКОГО РАЙОНА
УПРАВЛЕНИЕ
КУЛЬТУРЫ, ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ
И СПОРТА, МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ И ТУРИЗМА
(УПРАВЛЕНИЕ КФКиСМПиТ)

П Р И К А З

01.04 2019 года

№ 115

п. Тазовский

Об утверждении Положения об установлении надбавок стимулирующего характера и премировании руководителей муниципальных бюджетных учреждений спортивной направленности (дополнительного образования), подведомственных Управлению культуры, физической культуры и спорта, молодежной политики и туризма Администрации Тазовского района

В соответствии со ст. 144 Трудового Кодекса Российской Федерации, а так же на основании постановления Администрации Тазовского района от 28 декабря 2018 года № 1253 «Об утверждении Отраслевого положения об оплате труда работников муниципальных учреждений спортивной направленности муниципального образования Тазовский район»,

п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить Положение об установлении надбавок стимулирующего характера и премировании руководителей муниципальных бюджетных учреждений спортивной направленности (дополнительного образования), подведомственных Управлению культуры, физической культуры и спорта, молодежной политики и туризма Администрации Тазовского района (далее - Управление), согласно приложению к настоящему приказу.

2. Действие настоящего приказа распространяется на правоотношения, возникшие с 01 января 2019 года.

3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Начальник Управления
КФКиСМПиТ

С.В. Еремина

Приложение

УТВЕРЖДЕНО

приказом Управления КФКиСМПигТ
от _____ года № ____

ПОЛОЖЕНИЕ

об установлении надбавок стимулирующего характера и премировании руководителей муниципальных бюджетных учреждений спортивной направленности (дополнительного образования), подведомственных Управлению культуры, физической культуры и спорта, молодежной политики и туризма Администрации Тазовского района

І. Общие положения

1.1. Настоящее положение об установлении надбавок стимулирующего характера и премировании руководителей муниципальных бюджетных учреждений спортивной направленности (дополнительного образования) (далее – Положение), подведомственных Управлению культуры, физической культуры и спорта, молодежной политики и туризма Администрации Тазовского района (далее – Управление) разработано и принято в соответствии со ст. 144 Трудового Кодекса Российской Федерации, а так же на основании постановления Администрации Тазовского района от 28 декабря 2018 года № 1253 «Об утверждении Отраслевого положения об оплате труда работников муниципальных учреждений спортивной направленности муниципального образования Тазовский район» (далее – Отраслевое положение).

1.2. Положение вводится в целях мотивации труда руководителей муниципальных бюджетных учреждений спортивной направленности (далее – руководитель учреждения), подведомственных Управлению, и их поощрения за результаты труда.

1.3. Действие настоящего положения распространяется на руководителей учреждений, подведомственных Управлению:

- муниципальное бюджетное учреждение «Центр развития физической культуры и спорта»;
- муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования «Тазовская детско-юношеская спортивная школа».

1.4. Действие настоящего Положения также распространяется на лиц, временно исполняющих обязанности руководителя учреждения, и предусматривает дифференцированный подход к установлению надбавок стимулирующего характера и премирование в зависимости от личного вклада руководителя учреждения в улучшение показателей деятельности учреждения.

1.5. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений и их конкретные размеры принимаются Управлением в зависимости от исполнения им целевых показателей эффективности работы, а также при наличии средств на данные выплаты.

II. Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера

2.1. По настоящему Положению выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений производятся в соответствии с действующей отраслевой системой оплаты труда (положением об оплате труда).

2.1.1. К выплатам руководителей учреждений могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за наличие ведомственного знака отличия, почетного звания, ученой степени;
- надбавка за интенсивность труда;
- надбавка за специфику работу;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- премия ко Дню учителя руководителю учреждения дополнительного образования;
- премия ко Дню физкультурника руководителю учреждения спортивной направленности.

2.2. Надбавка за выслугу лет.

2.2.1. Надбавка за выслугу лет (далее – надбавка) устанавливается руководителям учреждений при достижении определенного стажа работы, дающего право на установление надбавки.

2.2.2. Право руководителя учреждения на установление, изменение размера надбавки возникает со дня достижения соответствующего стажа работы, если документы находятся в Управлении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующую выплату.

2.2.3. Решение об установлении руководителю учреждения надбавки и ее размере принимается начальником Управления, которое оформляется правовым актом Управления.

2.2.4. Надбавка выплачивается ежемесячно.

2.2.5. При наличии у руководителя стажа работы:

- от 3 до 5 лет – 5 % от должностного оклада;
- от 5 до 10 лет – 8 % от должностного оклада;
- от 10 до 20 лет – 12 % от должностного оклада;
- от 20 лет и выше – 15 % от должностного оклада.

2.3. Надбавка за наличие ведомственного знака отличия, почетного звания, ученой степени.

2.3.1. За наличие ведомственного знака отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР, устанавливается руководителю учреждения при наличии документа, подтверждающего наличие ведомственного знака отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР в размере 15 % от должностного оклада.

2.3.2. За наличие ученой степени доктора наук при условии соответствия ее профилю осуществления деятельности учреждения, надбавка устанавливается

руководителю учреждения при наличии ученой степени доктора наук в размере 40 % от должностного оклада.

2.3.3. За наличие почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» в сфере физической культуры и спорта, ученой степени кандидата наук, надбавка устанавливается руководителю учреждения при наличии почетного звания, ученой степени кандидата наук в размере 30 % от должностного оклада.

2.3.4. За наличие государственной награды, надбавка устанавливается руководителю учреждения при наличии государственной награды в размере 25 % от должностного оклада

2.3.5. Надбавка выплачивается ежемесячно.

2.4. Надбавка за интенсивность труда.

2.4.1. Надбавка за интенсивность труда (далее – надбавка) руководителям учреждений осуществляется в зависимости от достигнутых целевых показателей эффективности работы, при наличии средств на данную выплату.

2.4.2. Руководители учреждений предоставляют в отдел по физической культуре и спорту Управления отчетные данные по выполнению целевых показателей эффективности работы, согласно приложениям №№ 1, 2 и отчеты согласно приложению № 4 к настоящему Положению один раз в квартал, в следующие сроки:

- по итогам работы за I – III кварталы – за 10 календарных дней до конца отчетного периода;

- по итогам работы за IV квартал и год – за 20 календарных дней до конца отчетного периода.

2.4.3 Оценка соответствия результатов работы Учреждений, целевым показателям эффективности работы, определяется Комиссией по установлению стимулирующих выплат руководителям муниципальных бюджетных (казенных) учреждений (далее – Комиссия), персональный состав которой утверждается приказом начальника Управления.

2.4.4. Отдел по физической культуре и спорту Управления в течение трех рабочих дней со дня предоставления отчетов представляет на Комиссию аналитическую информацию по результатам предварительного рассмотрения отчетов о выполнении (невыполнении) показателей и предложения об установлении размера надбавки каждому руководителю учреждения.

2.4.5. По итогам рассмотрения предложений отдела по физической культуре и спорту Управления Комиссия принимает решение об установлении размера надбавки руководителям учреждений, которое оформляется протоколом, отражается в служебной записке отдела по физической культуре и спорту Управления согласно приложению № 5 к настоящему Положению и оформляется правовым актом Управления.

2.4.6. С учетом фактических результатов деятельности руководителя учреждения и (или) при изменении интенсивности его труда может быть изменен ранее установленный размер надбавки.

2.4.7. Надбавка выплачивается ежемесячно в размере до 40 % от должностного оклада.

2.5. Надбавка за специфику работу.

2.5.1. Надбавка устанавливается исходя из особенностей работы учреждения определенного типа.

2.5.2. Для руководителя муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Тазовская детско-юношеская спортивная школа» устанавливаются следующие качественные характеристики специфики работы:

- реализация программ спортивной подготовки на следующих этапах: начальная подготовка, тренировочный (спортивной специализации), совершенствования спортивного мастерства;

- реализация дополнительных предпрофессиональных и общеразвивающих программ;

- организация и проведение официальных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий в муниципальном образовании;

- обеспечение участия спортсменов и спортивных сборных команд муниципального образования в районных, межмуниципальных, региональных, всероссийских, и международных соревнованиях;

- подготовка спортсменов и спортивных сборных команд муниципального образования к участию в районных, межмуниципальных, региональных, всероссийских и международных соревнованиях;

- подготовка предложений в календарный план в рамках своей компетенции.

2.5.3. Для руководителя муниципального бюджетного учреждения «Центр развития физической культуры и спорта» устанавливаются следующие качественные характеристики специфики работы:

- организация и проведение официальных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий в муниципальном образовании;

- обеспечение участия спортсменов и спортивных сборных команд муниципального образования в районных, межмуниципальных, региональных, всероссийских, и международных соревнованиях;

- подготовка спортсменов и спортивных сборных команд муниципального образования к участию в районных, межмуниципальных, региональных, всероссийских и международных соревнованиях;

- подготовка и проведению физкультурно-спортивных мероприятий муниципального образования, включенных в Единый календарный план физкультурно-оздоровительных, спортивных и спортивно-массовых мероприятий Ямало-Ненецкого автономного округа;

- подготовка предложений в календарный план в рамках своей компетенции;

- организация и проведение занятий по физической культуре и спорту среди населения муниципального образования.

2.5.4. Надбавка выплачивается ежемесячно в размере до 15 % от должностного оклада (ставки).

2.6. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ

2.6.1. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ производится за успешное выполнение особо важных и ответственных работ

в отношении руководителей учреждений персонально при наличии средств на данную выплату и носит единовременный характер.

2.6.2. Решение о назначении премии за выполнение особо важных и ответственных работ руководителю учреждения принимается начальником Управления на основании его отчета, согласовывается с курирующим заместителем главы Администрации Тазовского района по социальным вопросам и оформляется правовым актом Управления, содержащим в себе информацию о вкладе (степени участия) руководителя учреждения в выполнение работы (мероприятия, задания) с учетом особенностей и показателей.

2.6.3. Отчет руководителя учреждения должен содержать в себе информацию о вкладе (степени участия) руководителя учреждения в выполнении работы (мероприятия, задания) с учетом наличия качественного содержания каждого показателя:

- объем выполняемой работы (задания);
- организационная составляющая выполнения работы (задания) (включает в себя организацию, координацию и контроль выполнения задания);
- необходимость принятия оперативных решений;
- срочность работы (задания).

2.6.4. К категориям особо важных и ответственных работ (заданий) относятся:

- успешное участие (достижение персонально поставленных задач) по подготовке и проведению мероприятий окружного либо муниципального значения или масштаба, а также мероприятий, проводимых департаментом по физической культуре и спорту автономного округа и (или) учреждением.

2.6.5. Надбавка выплачивается единовременно до 100 % от должностного оклада.

2.7. Премияльные выплаты по итогам работы.

2.7.1. Премияльные выплаты по итогам работы (квартал, год) руководителям учреждений осуществляются по результатам оценки выполнения ими целевых показателей эффективности работы при наличии средств на данные выплаты.

2.7.2. Руководители учреждений предоставляют в отдел по физической культуре и спорту Управления отчетные данные по выполнению целевых показателей эффективности работы, согласно приложению № 3 и отчеты согласно приложению № 4 к настоящему Положению в следующие сроки:

- по итогам работы за I – III кварталы – за 10 календарных дней до конца отчетного периода;
- по итогам работы за IV квартал и год – за 20 календарных дней до конца отчетного периода.

2.7.3. Оценка соответствия результатов работы Учреждений, целевым показателям эффективности работы, определяется Комиссией.

2.7.4. Отдел по физической культуре и спорту Управления в течение трех рабочих дней со дня предоставления отчетов представляет в Комиссию аналитическую информацию по результатам предварительного рассмотрения отчетов о выполнении (невыполнении) показателей и предложения об установлении размера премияльной выплаты каждому руководителю учреждения.

2.7.5. По итогам рассмотрения предложений отдела по физической культуре и спорту Управления Комиссия принимает решение об установлении размера премиальной выплаты руководителям учреждений, которое оформляется протоколом, отражается в служебной записке отдела по физической культуре и спорту Управления согласно Приложению № 5 к настоящему Положению и оформляется правовым актом Управления.

2.7.6. При этом премирование руководителей учреждений по итогам работы за год производится до 31 декабря отчетного года.

2.7.7. При начислении премиальных выплат по итогам работы не включаются следующие периоды:

- отпуск без сохранения заработной платы;
- получение дополнительного профессионального образования по программе профессиональной переподготовки за пределами территории Российской Федерации;
- учебный отпуск;
- периоды временной нетрудоспособности.

2.7.8. При этом периоды нахождения в командировке, очередном отпуске учитываются при начислении выплат по итогам работы.

2.7.9. При увольнении руководителя учреждения до истечения отчетного периода, за который осуществляется премирование, или назначении на должность в соответствующем отчетном периоде выплаты производятся за фактически отработанное время.

2.7.10. Основанием для изменения размера премии по итогам работы руководителям учреждений является выполнение (не выполнение) целевых показателей эффективности деятельности учреждения, невыполнение (перевыполнение) показателей, установленных при исполнении муниципального задания и (или):

- систематическое некачественное выполнение своих должностных обязанностей или их грубое нарушение;
- отсутствие средств на оплату труда работникам учреждения на соответствующий финансовый год;
- при изменении условий труда;
- ухудшение качества работы по итогам контрольных мероприятий (проверок);
- причинение материального ущерба в связи с неисполнением (ненадлежащим исполнением) своих трудовых обязанностей;
- применения дисциплинарного взыскания;
- нарушение трудовой дисциплины.

2.7.11. Размер премии устанавливается ежеквартально, ежегодно до 100% от должностного оклада, выплачивается один раз в квартал.

2.8. Премия ко Дню учителя и премия ко Дню физкультурника

2.8.1. Премия ко Дню учителя устанавливается руководителю учреждения дополнительного образования при наличии трудового договора в размере до 100 % месячной заработной платы.

2.8.2. Премия ко Дню физкультурника устанавливается руководителю учреждения спортивной направленности при наличии трудового договора в размере до 100 % месячной заработной платы.

2.8.3. Премирование руководителей учреждений производится на основании правового акта начальника Управления по согласованию с курирующим заместителем главы Администрации Тазовского района по социальным вопросам.

2.8.4. Месячная заработная плата руководителя учреждения включает должностной оклад (ставку) (по основной должности) с учетом надбавок за квалификационную категорию, наличие ученой степени, наличие почетного звания, наличие государственной или ведомственной награды, выслугу лет, интенсивность труда.

Приложение № 1

к Положению об установлении надбавок стимулирующего характера и премировании руководителей муниципальных бюджетных учреждений спортивной направленности, подведомственных Управлению культуры, физической культуры и спорта, молодежной политики и туризма Администрации

Газовского района, утвержденному приказом Управления КФКиСМПиТ от _____ № _____

**ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ
эффективности деятельности (работы) директора МБОУДО «Газовская детско-юношеская спортивная школа»
за интенсивность труда**

№ п/п	Наименование выплаты	Наименование целевого показателя эффективности деятельности (работы)	Характеристика показателя (методика измерения выполнения показателя)	Количество баллов	Отчет, содержащий информацию о выполнении (невыполнении) показателя	Самоанализ (количество баллов)	По решению комиссии (количество баллов)
1.	Надбавка за интенсивность труда	Сохранность контингента занимающихся на этапе СО, НП, УТ	Сохранность контингента занимающихся на спортивно-оздоровительном, этапах начальной подготовки и учебно-тренировочных этапа/ (сохранность контингента 75% и выше)	До 20			
2.		Эффективное управление коллективом	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников учреждения/ (отсутствие жалоб, наличие жалоб)	До 15			
3.		Своевременность представления	Соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления	До 15			

		разнонаправленных отчетов, статистической отчетности, запросов, другой стороной информации	сведений, отчетов и статистической отчетности (наличие или отсутствие служебных записок руководителей работников и специалистов управления) (соблюдение сроков и качества представленной документации)				
4.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие замечаний в части своевременности и качества исполнения распоряжений, поручений, приказов руководителя (отсутствие замечаний; наличие замечаний)	До 15				
5.	Соблюдение предельно допустимой доли расходов на оплату труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения	Предельно допустимая доля расходов на оплату труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения в размере не более 40%/ (среднемесячная заработная плата работников административно-управленческого и вспомогательного персонала к среднемесячной заработной плате основного персонала учреждения, непосредственно участвующего в выполнении муниципального задания: соблюдение предельно допустимой доли расходов; несоблюдение предельно допустимой доли расходов)	До 10				
6.	Показатель	Ежеквартальный прирост показателя не	До 10				

		исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности	менее 24% (отношение фактического кассового исполнения к плановым годовым назначениям: не менее 24%)			
7.		Привлечение дополнительных финансовых средств	Получение грантов, денежных поощрений (по итогам участия в конкурсах различного уровня), привлечение спонсорской помощи, оказания платных услуг (наличие договора пожертвования, договора спонсорской помощи, договора благотворительного целевого финансирования, выписки по поступлениям на лицевые счета)	До 15		
ИТОГО:				До 100		

Количество полученных баллов	Размер стимулирующих выплат с учетом числа полученных баллов (в процентах)
81-100	40
71-80	35
61-70	30
51-60	25
41-50	20
до 40	15
менее 20	не назначается

Приложение № 2
к Положению об установлении надбавок
стимулирующего характера и премировании
руководителей муниципальных бюджетных учреждений
спортивной направленности, подведомственных
Управлению культуры, физической культуры и спорта,
молодежной политики и туризма Администрации
Тазовского района, утвержденному приказом
Управления КФКгСМПгИТ от _____ № _____

ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ эффективности деятельности директора МБУ «Центр развития физической культуры и спорта» за интенсивность труда

№ п/п	Наименование выплаты	Наименование показателя	Характеристика показателя (методика измерения выполнения показателя)	Количество баллов	Отчет, содержащий информацию о выполнении (невыполнении) показателя	Самоанализ (количество баллов)	По решению комиссии (количество баллов)
1.	Надбавка за интенсивность труда	Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения	Мероприятия, организованные и проведенные на базе учреждения для различных групп населения (реализация проектов, акций, конкурсов физкультурно-спортивной направленности, проведение массовых физкультурно-оздоровительных мероприятий, спортивных праздников) (количество проведенных мероприятий, не ниже запланированных в утвержденном КП)	До 20			
2.		Эффективное управление коллективом	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников учреждения	До 15			

3.	Своевременность представления разнонаправленных отчетов, статистической отчетности, запросов, другой стороны информации	(отсутствие жалоб; наличие жалоб)	До 15	Соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и статистической отчетности (наличие или отсутствие служебных записок руководящих работников и специалистов управления)				
4.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	(отсутствие замечаний; наличие замечаний)	До 15	Соблюдение сроков и качества представленной документации) Отсутствие замечаний в части своевременности и качества исполнения распоряжений, поручений, приказов руководителя				
5.	Соблюдение предельно допустимой доли расходов на оплату труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения	Предельно допустимая доля расходов на оплату труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения в размере не более 40% (среднемесячная заработная плата работников административно-управленческого и вспомогательного персонала к среднемесячной заработной плате основного персонала учреждения, непосредственно участвующего в выполнении муниципального задания: соблюдение предельно допустимой доли расходов;	До 10					

		несоблюдение предельно допустимой доли расходов)				
6.	Показатель исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности	Ежеквартальный прирост показателя не менее 24% (отношение фактического кассового исполнения к плановым годовым назначениям: не менее 24%)	До 10			
7.	Привлечение дополнительных финансовых средств	Получение грантов, денежных поощрений (по итогам участия в конкурсах различного уровня), привлечение спонсорской помощи, оказания платных услуг (наличие договора пожертвования, договора спонсорской помощи, договора благотворительного целевого финансирования, выписки по поступлениям на лицевые счета)	До 15			
ИТОГО:			До 100			

Количество полученных баллов	Размер стимулирующих выплат с учетом числа полученных баллов (в процентах)
81-100	40
71-80	35
61-70	30
51-60	25
41-50	20
до 40	15
менее 20	не назначается

Приложение № 3
к Положению об установлении надбавок
стимулирующего характера и премировании
руководителей муниципальных бюджетных учреждений
спортивной направленности, подведомственных
Управлению культуры, физической культуры и спорта,
молодежной политики и туризма Администрации
Тазовского района, утвержденному приказом
Управления КФКиСМПигТ от _____ № _____

ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ эффективности деятельности (работы) руководителей спортивной направленности (дополнительного образования) по итогам работы за квартал, год

№ п/п	Наименование выплаты	Наименование целевого показателя эффективности деятельности (работы)	Условия осуществления выплаты	Рекомендуемый размер выплаты, %	Отчет, содержащий информацию о выполнении (невьполнении) показателя	Самоанализ, %	По решению комиссии, %
1.	Премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год	Выполнение объемных показателей муниципальной задачи	Показатели выполнены в полном объеме	До 10% от должностного оклада			
			Показатели выполнены менее чем на 90%	0			
		Обеспечение информационной открытости учреждения	Наличие на официальной сайте в сети Интернет обязательных сведений, а также поддержание их в актуальном и достоверном состоянии	До 10% от должностного оклада			

отчетности в установленные сроки, а также их качество	также ее качество	оклада	
		Несоблюдение сроков представления отчетности и (или) качества отчетности	0
Соблюдение размера расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала на уровне, установленном пунктом 7.4 Отраслевого положения	Соблюдение размера расходов	До 10% от должностного оклада	
	Несоблюдение размера расходов	0	
Наличие призовых мест, занятых спортсменами на соревнованиях окружного уровня	Учитываются результаты окружных соревнований, включенных в календарный план официальных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий ЯНАО: 1 место – 5 %; 2 место – 4 %; 3 место – 3 %	До 30% от должностного оклада	
ИТОГО:		До 100 %	

Приложение № 4
к Положению об установлении надбавок
стимулирующего характера и премировании
руководителей муниципальных бюджетных
учреждений спортивной направленности,
подведомственных Управлению культуры,
физической культуры и спорта, молодежной политики
и туризма Администрации Тазовского района,
утвержденному приказом Управления КФКиСМПит
от _____ № _____

Бланк учреждения

**Отчет
о выполнении целевых показателей эффективности работы**

_____ (наименование выплаты)
за _____ 20__ год
(отчетный период)
по _____
(наименование учреждения)

№ п/п	Наименование целевых показателей эффективности работы	Оценка работы руководителя учреждения, % (баллы)		Оценка Комиссии, % (баллы)
		максимальное значения показателя % (баллы)	самоанализ значения показателя % (баллы)	
1	2	3	4	5
1.				
2.				
3.				
	Всего:			

Руководитель Учреждения _____

(расшифровка подписи)

Председатель Комиссии _____

(расшифровка подписи)

Приложение № 5
к Положению об установлении надбавок
стимулирующего характера и премировании
руководителей муниципальных бюджетных учреждений
спортивной направленности, подведомственных
Управлению культуры, физической культуры и спорта,
молодежной политики и туризма Администрации
Тазовского района, утвержденному приказом
Управления КФКиСМПиТ от _____ № _____

Начальнику Управления КФКиСМПиТ

СЛУЖЕБНАЯ ЗАПИСКА

об установлении размера _____
(наименование выплаты)

руководителям учреждений спортивной направленности (дополнительного образования), подведомственных Управлению культуры, физической культуры и спорта, молодежной политики и туризма Администрации Тазовского района

_____ (наименование учреждения)

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Должность	Размер стимулирующей выплаты, %

Начальник отдела
по физической культуре
и спорту Управления
КФКиСМПиТ

_____ 20__ года