



ИРКУТСКАЯ ОБЛАСТЬ

АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «БРАТСКИЙ РАЙОН»

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 07.02.2024

№ 89

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа» муниципального образования «Братский район»

В соответствии со статьями 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, руководствуясь статьями 37, 45 Устава муниципального образования «Братский район», администрация муниципального образования «Братский район»

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа» муниципального образования «Братский район» (приложение к настоящему постановлению).

2. Признать утратившими силу:

2.1. Постановление мэра Братского района от 31 мая 2019 года № 323 «Об утверждении «Примерного положения об оплате труда работников Муниципального автономного учреждения «Спортивная школа» муниципального образования «Братский район»;

2.2. Постановление мэра Братского района от 11 декабря 2019 года № 791 «О внесении изменений в постановление мэра Братского района от 31 мая 2019 года № 323 «Об утверждении «Примерного положения об оплате труда работников Муниципального автономного учреждения «Спортивная школа» муниципального образования «Братский район»;

2.3. Постановление мэра Братского района от 12 марта 2021 года № 179 «О внесении изменений в постановление мэра Братского района от 31 мая 2019 года № 323 «Об утверждении «Примерного положения об оплате труда работников Муниципального автономного учреждения «Спортивная школа»;

2.4. Постановление мэра Братского района от 26 октября 2022 года № 772 «О внесении изменений в Приложение № 1 к «Примерному положению об оплате труда работников муниципального автономного учреждения

«Спортивная школа» муниципального образования «Братский район», утвержденному постановлением мэра Братского района от 31 мая 2019 года № 323 «Об утверждении «Примерного положения об оплате труда работников муниципального автономного учреждения «Спортивная школа» муниципального образования «Братский район»;

2.5. Постановление мэра Братского района от 31 января 2023 года № 78 «О внесении изменений в Приложение № 1 к «Примерному положению об оплате труда работников муниципального автономного учреждения «Спортивная школа» муниципального образования «Братский район», утвержденному постановлением мэра Братского района от 31 мая 2019 года № 323 «Об утверждении «Примерного положения об оплате труда работников муниципального автономного учреждения «Спортивная школа» муниципального образования «Братский район».

3. Настоящее постановление подлежит официальному опубликованию.

4. Настоящее постановление вступает в силу после официального опубликования и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01 января 2024 года.

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя мэра по экономике и финансам администрации муниципального образования «Братский район» Ширгородскую О.А.

Мэр муниципального
образования «Братский район»



А.С. Дубровин

Примерное положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа» муниципального образования «Братский район»

Глава 1. Общие положения

1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа» муниципального образования «Братский район» (далее – Примерное положение) разработано в соответствии со статьями 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации.

Настоящее Примерное положение устанавливает систему оплаты труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа» муниципального образования «Братский район» (далее – учреждение) и служит основанием для разработки положения об оплате труда работников учреждения.

2. Настоящее Примерное положение определяет:

- 1) минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения;
- 2) размеры и условия установления выплат компенсационного характера работникам учреждения;
- 3) размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения;
- 4) показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждения;
- 5) условия индексации (повышения) заработной платы работников учреждения;
- 6) иные вопросы, связанные с оплатой труда работников учреждения.

3. Условия оплаты труда, включая минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор, заключаемый между работником и работодателем.

4. Руководитель учреждения, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (далее – представительный орган работников) (при наличии данного органа), после согласования с администрацией муниципального образования «Братский район», утверждает положение об оплате труда работников учреждения, которое разрабатывается в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Иркутской области, правовыми актами администрации муниципального образования «Братский район» и на основании настоящего Примерного положения.

5. Штатное расписание учреждения после согласования с администрацией муниципального образования «Братский район» утверждается руководителем

учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

6. Наименования должностей (профессий) и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, установленным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартах.

При формировании штатного расписания учреждения допускается конкретизация наименования должности работников учреждения с учетом специализации деятельности.

7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (профессий).

8. Месячная заработная плата работников учреждения, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации, а при наличии Регионального соглашения о минимальной заработной плате в Иркутской области (далее - Соглашение) не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного Соглашением.

9. Финансирование расходов на оплату труда работников учреждения осуществляется за счет средств субсидий на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания и субсидий на иные цели, предоставляемых из бюджета муниципального образования «Братский район», а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждения, в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения на текущий год.

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

10. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются трудовыми договорами на основе профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) (квалификационных уровней ПКГ), а по должностям, не включенным в ПКГ, - с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности труда, в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения.

11. Размеры окладов (должностных окладов) работников муниципального учреждения устанавливаются не ниже рекомендуемых минимальных размеров окладов (должностных окладов), определенных в Приложении 1 к настоящему Примерному положению.

12. Минимальные размеры дифференциации заработной платы работников учреждений по профессионально-квалификационным группам к профессии рабочего первого разряда, получающего заработную плату на уровне

минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате установлены в Приложении 2 к настоящему Примерному положению.

13. Размеры должностных окладов руководителя, заместителей руководителя учреждения устанавливаются трудовыми договорами с учетом особенностей, определенных главой 5 примерного Положения.

14. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы или профессиональные стандарты, определяются тарификационной комиссией учреждения с учетом сложности и объема выполняемой работы в зависимости от сложности труда в размере не ниже размеров окладов (должностных окладов) работников учреждений, указанных в Приложении 1 к настоящему Примерному положению.

15. Не допускается установление по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень ПКГ, различных размеров окладов (должностных окладов) работников, также установления диапазонов размеров окладов по квалификационным уровням ПКГ либо по должностям работников с равной сложностью труда.

3. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера работникам учреждения.

16. Выплаты компенсационного характера работникам учреждения осуществляются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

17. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

2) выплаты за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера:

- районный коэффициент к заработной плате;
- процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных). К выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся:

- оплата работы в праздничные и выходные дни;
- оплата за работу в ночное время;
- доплата за расширение зоны обслуживания;
- оплата сверхурочных часов;
- доплата за совмещение должностей, исполнение обязанностей;

4) выплата за работу в сельской местности. К выплате за работу в сельской местности относится надбавка за работу в сельской местности.

18. Выплаты компенсационного характера, за исключением выплат компенсационного характера, предусмотренных подпунктом 2 пункта 17 настоящего Примерного положения, устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютных размерах.

Выплаты компенсационного характера, предусмотренные подпунктом 2 пункта 17 настоящего Примерного положения, устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации и Иркутской области.

19. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в размере не менее установленного законодательством.

Выплаты компенсационного характера рассчитываются пропорционально фактически отработанному времени в соответствующем периоде.

20. Выплаты компенсационного характера работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

При этом работодатель принимает меры по организации и финансированию проведения специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по результатам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

21. Выплаты компенсационного характера работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются работодателем в размере от 4 процентов до 12 процентов к окладу (должностному окладу) по результатам специальной оценки условий труда.

Установленные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть уменьшены без подтверждения улучшения условий труда соответствующих работников результатами специальной оценки условий труда, что подтверждается планом мероприятий по улучшению условий труда, актами выполненных работ, другими документами.

22. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

23. Доплата компенсационного характера за работу в ночное время работникам учреждений производится за каждый час работы в размере 20 процентов от размера оклада (за час работы) в ночное время (с 22 часов до 6 часов). Указанные выплаты производятся за фактически отработанное время в составе заработной платы за месяц, в котором выполнялись соответствующие работы.

24. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

25. Выплаты компенсационного характера работникам учреждений за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания,

увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу и за выполнение работ в выходной или нерабочий праздничный день осуществляются в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

26. Размер выплаты компенсационного характера за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

27. Размер оклада (должностного оклада) (за час работы) при расчете доплаты за работу в ночное время, сверхурочную работу и работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяется путем деления размера оклада (должностного оклада) на среднемесячную норму рабочего времени в соответствующем году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

28. Работникам учреждения, расположенного в сельском населенном пункте, надбавка за работу в сельской местности устанавливается в размере 25 процентов от оклада (должностного оклада).

29. К заработной плате работников учреждения (за исключением премиальных выплат по итогам работы за месяц, материальной помощи) применяются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в порядке и размерах, определенных нормативными правовыми актами Российской Федерации, Иркутской области.

4. Размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения

30. Работникам учреждений устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:
 - надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
 - надбавка за подготовку или участие в подготовке спортсмена;
- 2) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет. К выплате за стаж непрерывной работы, выслугу лет относится надбавка за выслугу лет;
- 3) выплаты за качество выполняемых работ. К выплате за качество выполняемых работ относится надбавка за качество выполняемых работ;
- 4) выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ:
 - надбавка за квалификационную категорию;
 - надбавка за наличие звания и наград;
 - надбавка молодым специалистам;
 - надбавка за профессиональное развитие, степень самостоятельности и важности выполняемых работ.
- 5) премиальные выплаты по итогам работы:
 - за месяц;

- за квартал;
- за год;
- за достижение высоких результатов труда.

31. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с учетом уровня профессиональной подготовки работника, сложности и важности выполняемых работ, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов работы в учреждении.

32. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы работникам учреждения, за исключением тренера-преподавателя устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника учреждения. Максимальный размер надбавки не может превышать 150 процентов от оклада (должностного оклада).

33. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы (надбавка за интенсивность и высокие результаты работы, надбавка за подготовку или участие в подготовке спортсмена) тренеру-преподавателю устанавливаются с учетом особенностей, определенных главой 7 настоящего Примерного положения.

34. Решение об установлении выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы и их размере принимается руководителем учреждения в отношении каждого конкретного работника персонально (по представлению непосредственного руководителя) с учетом рекомендаций комиссии, созданной в учреждении с участием представительного органа работников (при наличии).

Указанное решение оформляется приказом руководителя учреждения.

35. Надбавка за выслугу лет устанавливается тренерам-преподавателям учреждения в зависимости от общего количества лет от фактически занимаемой работником ставки по основному месту работы, но не более чем за одну ставку, проработанных в физкультурно-спортивных организациях и (или) образовательных организациях, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта, а также за педагогический стаж, выслугу лет педагогическим работникам и составляют:

- 1) от 3 до 8 лет - 10 процентов от оклада (должностного оклада);
- 2) от 8 до 13 лет - 15 процентов от оклада (должностного оклада);
- 3) от 13 до 18 лет - 20 процентов от оклада (должностного оклада);
- 4) от 18 до 23 лет - 25 процентов от оклада (должностного оклада);
- 5) свыше 23 лет - 30 процентов от оклада (должностного оклада).

Стаж работы, на должностях, работа в которых относится к педагогической деятельности, дающий право на установление надбавки за выслугу лет, включает в себя:

- службу в рядах Вооруженных Сил Российской Федерации;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если педагогический работник состоял в трудовых отношениях с муниципальным учреждением, функции и полномочия учредителя которого осуществляет администрация муниципального образования «Братский район»;
- работу в государственных учреждениях Иркутской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет министерство спорта Иркутской области;

- работу в муниципальных образовательных организациях Иркутской области;

- работу в муниципальных учреждениях, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет администрация муниципального образования «Братский район»;

- работу по специальности на предприятиях, в учреждениях и организациях, опыт и знание работы в которых были необходимы работникам учреждений для исполнения обязанностей по замещаемой педагогической должности.

36. Назначение надбавки за выслугу лет производится на основании приказа руководителя учреждения по представлению комиссии по установлению трудового стажа, состав которой утверждается распорядительным актом руководителя учреждения.

37. При установлении стажа работы учитываются записи в трудовой книжке работника учреждения, а при отсутствии трудовой книжки записи в иных документах, удостоверяющих наличие стажа работы (справки, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы, удостоверения, характеристики, письменные трудовые договоры и соглашения с отметками об их исполнении, трудовые, послужные и формулярные списки, членские книжки членов кооперативных промысловых артелей и кооперативных артелей инвалидов, военный билет, сведения о трудовой деятельности за периоды после 1 января 2020 года).

38. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается исходя из следующих критериев:

1) успешное, добросовестное и качественное исполнение профессиональных и должностных обязанностей в соответствующем периоде;

2) профессионализм и оперативность при выполнении трудовых функций;

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

4) качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

5) участие в выполнении особо важных и срочных работ.

Максимальный размер надбавки стимулирующего характера за качество выполняемых работ составляет 150 процентов от размера оклада (должностного оклада).

Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ принимается руководителем учреждения в отношении каждого конкретного работника персонально (по представлению непосредственного руководителя) с учетом рекомендаций комиссии, созданной в учреждении с участием представительного органа работников (при наличии).

Указанное решение оформляется приказом руководителя учреждения.

39. Надбавка за квалификационную категорию педагогическим работникам (с учетом педагогической нагрузки), имеющим квалификационную категорию, установленную при аттестации для должностей, по которым устанавливаются квалификационные категории (за исключением тех должностей, по которым размер оклада (должностного оклада) установлен в зависимости от категории), производится в следующем размере:

1) для высшей квалификационной категории – до 80 процентов от оклада (должностного оклада);

2) для первой квалификационной категории – до 50 процентов от оклада (должностного оклада);

3) для второй квалификационной категории – до 30 процентов от оклада (должностного оклада).

40. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается при работе по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория в соответствии с требованиями Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Минпросвещения № 196 от 24.03.2023, со дня вынесения решения аттестационной комиссии. Назначение надбавки за квалификационную категорию производится на основании приказа руководителя учреждения.

41. Надбавка за наличие звания и наград устанавливается педагогическим работникам учреждения, имеющим государственные, ведомственные звания или награды:

1) педагогическим работникам, имеющим почетные звания «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», Заслуженный работник физической культуры РСФСР, за государственные награды, включая почетные звания Российской Федерации и СССР, за почетные спортивные звания «Заслуженный тренер России», «Заслуженный тренер СССР», «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный мастер спорта СССР» - 50 процентов от оклада (должностного оклада);

2) педагогическим работникам, имеющим почетный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта» - 40 процентов от оклада (должностного оклада);

3) педагогическим работникам, имеющим спортивные звания «Мастер спорта России международного класса», «Гроссмейстер России», «Мастер спорта СССР международного класса», «Гроссмейстер СССР», нагрудный знак «Отличник физической культуры и спорта» - 20 процентов от оклада (должностного оклада);

4) педагогическим работникам, имеющим ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации (медаль К.Д.Ушинского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации») - 10 процентов от оклада (должностного оклада).

При наличии у педагогического работника учреждения двух и более оснований для установления выплаты стимулирующего характера за наличие звания и наград указанная надбавка устанавливается по наибольшему значению.

42. Надбавка стимулирующего характера за наличие звания и наград устанавливается педагогическим работникам со дня присвоения такого звания или награды.

Назначение надбавки за наличие звания и наград производится на основании приказа руководителя учреждения.

43. Молодым специалистам из числа педагогических работников в возрасте до 35 лет включительно, завершившим обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающимся на работу в соответствии с полученной квалификацией, устанавливается надбавка молодым специалистам, с учетом педагогической нагрузки:

- 50 процентов от оклада (должностного оклада) до 2 лет работы;
- 30 процентов от оклада (должностного оклада) от 2 до 4 лет работы;

Основаниями установления надбавки молодым специалистам являются:

- наличие документа об образовании и о квалификации, подтверждающего получение среднего профессионального или высшего образования;
- работа в учреждении по специальности.

Назначение надбавки молодым специалистам производится на основании приказа руководителя учреждения.

44. Надбавка за профессиональное развитие, степень самостоятельности и важности выполняемых работ устанавливается:

1) педагогическим работникам, осуществляющим наставничество над педагогическими работниками, при первичном трудоустройстве по профильной специальности в размере до 20 процентов от оклада (должностного оклада);

2) работникам, реализующим экспериментальные и инновационные проекты в сфере физической культуры и спорта и образования, в размере до 20 процентов от оклада (должностного оклада).

Назначение надбавки за профессиональное развитие, степень самостоятельности и важности выполняемых работ производится на основании приказа руководителя учреждения.

45. Премияльные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год определяются исходя из следующих условий:

1) успешное и добросовестное исполнение работником учреждения своих должностных обязанностей в соответствующем периоде работы, успешное выполнение показателей государственного (муниципального) задания;

2) инициатива, творчество и использование в работе современных форм и методов организации труда;

3) качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

4) участие работника учреждения в течение соответствующего периода в выполнении особо важных работ и мероприятий.

Размер премиальных выплат по итогам работы за месяц, квартал, год устанавливается в абсолютном размере или в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника учреждения.

Решение об установлении премиальных выплат по итогам работы за месяц, квартал, год работником учреждения принимается руководителем учреждения с учетом рекомендаций комиссии, созданной в учреждении с участием представительного органа работников (при наличии).

Указанное решение оформляется приказом руководителя учреждения.

46. Размер премии за достижение высоких результатов труда с целью поощрения работников за выполнение особо важных и сложных заданий устанавливается в абсолютном размере либо в процентном отношении к окладу

(должностному окладу) работника. Премия за достижение высоких результатов труда выплачивается единовременно.

Размер указанных выплат работникам учреждения устанавливается приказом руководителя учреждения на основании письменного предложения непосредственного руководителя.

47. Размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются положением об оплате труда работников учреждения и (или) положением об установлении выплат стимулирующего характера работников учреждения, утвержденным коллективным договором учреждения и (или) локальным нормативным актом, с учетом мнения представительного органа работников, исходя из показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждений.

Рекомендуемые критерии эффективности деятельности работников учреждения, установлены Приложениями 3-5 настоящего Примерного положения.

48. Выплаты стимулирующего характера не являются обязательными и устанавливаются работникам в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на текущий финансовый год.

49. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются с учетом особенностей, определенных главой 5 настоящего Примерного положения.

Глава 5. Оплата труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения

50. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения определяются трудовыми договорами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, правовыми актами администрации муниципального образования «Братский район».

51. Размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы иных работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения) устанавливается правовым актом администрации муниципального образования «Братский район».

52. Должностной оклад руководителя учреждения, установленный в трудовом договоре, определяется в порядке, установленном правовым актом администрации муниципального образования «Братский район», в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада) работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения.

53. Должностные оклады заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения определяются в зависимости от должностного оклада руководителя

учреждения и согласовываются с учредителем.

Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 - 45 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Должностной оклад главного бухгалтера учреждения устанавливается на 10-60 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

54. Компенсационные выплаты руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в соответствии с главой 3 настоящего Примерного положения с учетом условий труда.

55. Виды выплат стимулирующего характера руководителю учреждения, размеры, порядок и условия их выплат определяются правовым актом администрации муниципального образования «Братский район».

56. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с положениями об оплате труда работников учреждения и иными локальными актами учреждения с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения.

57. Среднемесячная заработная плата заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения по итогам года с учетом всех компенсационных и стимулирующих выплат не должна превышать среднегодовую заработную плату руководителя учреждения.

58. Руководителю учреждения, заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения иные дополнительные выплаты выплачиваются в соответствии с главой 8 настоящего Примерного положения.

59. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера муниципального учреждения размещается в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" в порядке, установленном правовым актом администрации муниципального образования «Братский район».

Глава 6. Условия индексации (повышения) заработной платы работников учреждения

60. Индексация заработной платы работников учреждения осуществляется в соответствии с муниципальными правовыми актами муниципального образования «Братский район», в пределах лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных бюджетом муниципального образования «Братский район» на текущий финансовый год и плановый период.

7. Особенности оплаты труда тренеров-преподавателей

61. Надбавка за подготовку или участие в подготовке спортсмена устанавливается тренерам-преподавателям по результатам спортивных достижений, обучающихся за определенный период подготовки.

Размер надбавка за подготовку или участие в подготовке спортсмена тренеру-преподавателю не должен превышать трех размеров окладов.

62. Надбавка за подготовку или участие в подготовке спортсмена тренерам-преподавателям по результатам спортивных достижений обучающихся за определенный период подготовки устанавливаются по наивысшему виду официальных спортивных соревнований на основании протоколов или выписки из протоколов спортивных соревнований, а срок ее действия - с момента показанного спортсменом спортивного результата или с начала финансового года в течение одного календарного года, а по международным спортивным соревнованиям - до проведения следующих международных спортивных соревнований данного статуса (за исключением случаев их проведения в том же календарном году, в котором показан спортивный результат).

Если в период действия установленной надбавки по результатам спортивных достижений обучающийся улучшил спортивный результат, размер надбавки за подготовку или участие в подготовке спортсмена предлагается соответственно увеличивать и устанавливать новое исчисление периода действия выплаты.

63. Размер надбавки за подготовку или участие в подготовке спортсмена за участие дополнительных тренеров-преподавателей в подготовке обучающегося (спортсмена) по каждому этапу спортивной подготовки не должен суммарно превышать половины от размера данной надбавки, предусмотренной для основного тренера-преподавателя. Тарификация указанных тренеров-преподавателей осуществляется с учетом их одновременной работы с обучающимися (спортсменами).

64. При переходе обучающегося (спортсмена) от одного тренера-преподавателя к другому (в том числе на более высокий этап спортивной подготовки) надбавка за подготовку или участие в подготовке спортсмена устанавливаются:

1) в случае, если первый тренер-преподаватель, осуществлявший подготовку спортсмена до перехода, занимался со спортсменом более двух лет, оплата производится в следующем порядке:

первый год: первый тренер-преподаватель - 75%, второй тренер-преподаватель - 25% от размера выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты труда тренерам-преподавателям;

второй год: первый тренер-преподаватель - 50%, второй тренер-преподаватель - 50% от размера выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты труда тренерам-преподавателям, осуществляющим спортивную подготовку спортсмена соответствующей квалификации;

третий год: первый тренер-преподаватель - 25%, второй тренер-преподаватель - 75% от размера выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты труда тренерам-преподавателям.

После окончания трехлетнего периода все формы материального вознаграждения получает второй тренер-преподаватель;

2) в случае, если первый тренер-преподаватель занимался со спортсменом от одного до двух лет, оплата производится в следующем порядке:

первый год: первый тренер-преподаватель - 50%, второй тренер-преподаватель - 50% от размера выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты труда тренерам-преподавателям;

второй год: первый тренер-преподаватель - 25%, второй тренер-

преподаватель - 75% от размера выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты труда тренерам-преподавателям.

После окончания двухлетнего периода все формы материального вознаграждения получает второй тренер-преподаватель;

3) в случае, если первый тренер-преподаватель занимался со спортсменом менее одного года, то после перехода спортсмена оплата тренеру-преподавателю не производится.

Условия перехода спортсмена к другому тренеру-преподавателю, в другую физкультурно-спортивную и (или) образовательную организацию могут определяться условиями трудового договора, локальными актами учреждения, соглашениями между физкультурно-спортивными организациями (или) образовательную с учетом ограничений перехода (условий перехода) отдельных категорий спортсменов, установленных соответствующими всероссийскими спортивными федерациями.

65. За осуществление образовательной деятельности с лицами с ограниченными возможностями здоровья и лицами с недостатками в физическом и умственном развитии тренерам-преподавателям устанавливается стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты в размере 20 процентов от оклада (должностного оклада).

66. Тренерам-преподавателям надбавка стимулирующего характера за качество выполняемых работ исходя из критериев оценки, определенных в приложении 3 к настоящему Примерному положению.

Тренеры-преподаватели и иные специалисты, ранее участвовавшие не менее 2 лет в подготовке спортсмена, достигшего высоких результатов в официальных спортивных соревнованиях не ниже уровня спортивной сборной команды субъекта Российской Федерации, имеют право на надбавку за качество выполняемых работ в течение не менее 4 лет с момента достижения спортсменом результатов.

67. Суммарный размер надбавки за качество выполняемых работ не должен превышать трех размеров окладов.

68. В случае выступления обучающегося (спортсмена) за иной субъект Российской Федерации и параллельного зачета в пользу Иркутской области при наличии письменного договора о таком параллельном зачете выплаты стимулирующего характера тренеру-преподавателю по данному спортсмену производятся в размере 50% от установленных в учреждении выплат стимулирующего характера в течение двух лет.

Глава 8. Иные вопросы, связанные с оплатой труда работников учреждения

69. Руководителю учреждения за счет средств фонда оплаты труда предоставляется единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (далее – единовременная выплата к отпуску).

70. Размер единовременной выплаты к отпуску руководителю учреждения составляет 0,5 оклада (должностного оклада).

71. Единовременная выплата к отпуску руководителю учреждения производится один раз в год в связи с уходом в очередной оплачиваемый отпуск.

Предоставление единовременной выплаты к отпуску руководителю учреждения оформляется распорядительным актом администрации муниципального образования «Братский район».

72. Руководителю учреждения, вновь принятому на работу, единовременная выплата к отпуску за текущий год производится пропорционально отработанному времени.

73. При увеличении должностного оклада руководителю учреждения, а также изменении условий выплаты единовременной выплаты к отпуску, после получения работником единовременной выплаты к отпуску в текущем календарном году – производится перерасчет за отработанные месяцы с момента повышения должностных окладов, исходя из новых должностных окладов и новых условий выплаты единовременной выплаты к отпуску.

74. Руководителю, прекратившему трудовые отношения в течение календарного года, за который им произведена выплата единовременной выплаты к отпуску в полном размере, производится перерасчет единовременной выплаты к отпуску пропорционально количеству отработанных календарных дней с начала календарного года до момента прекращения трудовых отношений в текущем календарном году, из расчета установленного размера единовременной выплаты.

Излишне выплаченная сумма единовременной выплаты к отпуску руководителю учреждения должна быть возмещена учреждению лицом, прекратившим трудовые отношения в течение календарного года, за который ему произведена выплата единовременной выплаты к отпуску, в полном размере.

75. К единовременной выплате к отпуску применяются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

76. Работникам учреждения за счет средств фонда оплаты труда предоставляется материальная помощь.

77. Условия выплаты материальной помощи, ее размеры, критерии определения, а также порядок выплаты материальной помощи устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

78. Материальную помощь работникам учреждения, включая руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера рекомендуется выплачивать в следующих случаях и размерах:

1) смерть близких родственников и членов семьи (мужа (жены), детей, родителей) работника – 10 000 руб.

2) причинение работнику материального ущерба в связи с уничтожением или повреждением принадлежащего работнику имущества в результате пожара, наводнения, другого стихийного бедствия и иных подобных обстоятельств – 5 000 руб.

3) смерть работника – 20 000 руб.

79. На получение материальной помощи вправе претендовать работники, на момент обращения состоящие в трудовых отношениях по трудовому договору в учреждении по основной замещаемой должности, а также их родственники (мужа (жены), детей, родителей) работника - в случае обращения за оказанием материальной помощи в связи со смертью работника.

80. Решение об оказании материальной помощи работнику учреждения принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника учреждения.

81. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимается мэром муниципального образования «Братский район» на основании письменного заявления руководителя учреждения.

82. На материальную помощь не начисляется районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

83. Решение о назначении материальной помощи принимается с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

Глава 9. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения

84. Фонд оплаты труда формируется на основании штатного расписания учреждения с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера, иных дополнительных выплат, установленных нормативными правовыми актами учреждения, разработанными в соответствии с настоящим Примерным положением.

85. Расходование средств фонда оплаты труда работников муниципального учреждения осуществляется руководителем муниципального учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации, исходя из положений трудовых договоров и установленной в муниципальном учреждении системы оплаты труда работников муниципального учреждения.

Председатель Комитета по экономике
администрации муниципального
образования «Братский район»



Н.П. Торхова

Приложение 1
к Примерному положению об оплате труда
работников муниципального автономного учреждения
дополнительного образования «Спортивная школа»
муниципального образования «Братский район»

Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов),
ставок заработной платы работников муниципального автономного
учреждения дополнительного образования «Спортивная школа»
муниципального образования «Братский район» по профессионально-
квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих и
профессионально-квалификационным группам общеотраслевых должностей
руководителей, специалистов и служащих

Профессионально-квалификационные группы (далее – ПКГ) общеотраслевых профессий рабочих			Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, рублей
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	1 квалификационный уровень	1 разряд	7 261
		2 разряд	
		3 разряд	
2 квалификационный уровень		8 208	
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	1 квалификационный уровень	4 разряд	9 231
		5 разряд	
	2 квалификационный уровень	6 разряд	10 643
		7 разряд	
	3 квалификационный уровень		13 835
4 квалификационный уровень		15 534	

ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих		Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, рублей
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	1 квалификационный уровень	7 650
	2 квалификационный уровень	7 889
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	1 квалификационный уровень	8 090
	2 квалификационный уровень	8 294
	3 квалификационный уровень	8 968
	4 квалификационный уровень	9 535
	5 квалификационный уровень	9 978

ПКГ общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих		Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, рублей
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	1 квалификационный уровень	10 613
	2 квалификационный уровень	11 085
	3 квалификационный уровень	11 381
	4 квалификационный уровень	12 110
	5 квалификационный уровень	12 717
ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	1 квалификационный уровень	13 121
	2 квалификационный уровень	13 795
	3 квалификационный уровень	14 626

ПКГ должностей работников физической культуры и спорта		Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, рублей
ПКГ «Должностей работников физической культуры и спорта второго уровня»	1 квалификационный уровень	9 645
	2 квалификационный уровень	9 967
	3 квалификационный уровень	10 307

ПКГ средний медицинский и фармацевтический персонал		Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, рублей
ПКГ «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих, предоставление социальных услуг»	3 квалификационный уровень	9 533

Председатель Комитета по экономике администрации муниципального образования «Братский район»



Н.П. Торхова

Рекомендуемые минимальные размеры дифференциации
заработной платы работников муниципального автономного учреждения
дополнительного образования «Спортивная школа» муниципального
образования «Братский район» по профессионально-квалификационным
группам к профессии рабочего первого разряда, получающего заработную
плату на уровне минимального размера оплаты труда, установленного
федеральным законодательством, с применением районного коэффициента и
процентной надбавки к заработной плате

Профессионально-квалификационные группы (далее – ПКГ) общеотраслевых профессий рабочих		Рекомендуемый минимальный размер дифференциации заработной платы работников, рублей
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	1 квалификационный уровень	2 разряд 3 разряд
	2 квалификационный уровень	179 429
		729
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	1 квалификационный уровень	4 разряд 5 разряд
	2 квалификационный уровень	6 разряд 7 разряд
	3 квалификационный уровень	1 079 1 519 2 049 2 609
	4 квалификационный уровень	3 209 3 839
ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих		Рекомендуемый минимальный размер дифференциации заработной платы работников, рублей
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	1 квалификационный уровень	4 489
	2 квалификационный уровень	5 179
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	1 квалификационный уровень	5 929
	2 квалификационный уровень	6 729
	3 квалификационный уровень	7 579
	4 квалификационный уровень	8 479
	5 квалификационный уровень	9 429
ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих		Рекомендуемый минимальный размер дифференциации заработной платы работников, рублей
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	1 квалификационный уровень	10 419
	2 квалификационный уровень	11 439
	3 квалификационный уровень	12 479
	4 квалификационный уровень	13 559
	5 квалификационный уровень	14 679
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	1 квалификационный уровень	15 839
	2 квалификационный уровень	17 039
	3 квалификационный уровень	18 289

ПКГ общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих		Рекомендуемый минимальный размер дифференциации заработной платы работников, рублей
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	1 квалификационный уровень	10 419
	2 квалификационный уровень	11 439
	3 квалификационный уровень	12 479
	4 квалификационный уровень	13 559
	5 квалификационный уровень	14 679
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	1 квалификационный уровень	15 839
	2 квалификационный уровень	17 039
	3 квалификационный уровень	18 289
ПКГ должностей работников физической культуры и спорта		Рекомендуемый минимальный размер дифференциации заработной платы работников, рублей
ПКГ «Должностей работников физической культуры и спорта второго уровня»	1 квалификационный уровень	5 929
	2 квалификационный уровень	6 729
	3 квалификационный уровень	7 579
ПКГ должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг		Рекомендуемый минимальный размер дифференциации заработной платы работников, рублей
ПКГ «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих, предоставление социальных услуг»	3 квалификационный уровень	12 479

Примечание:

1) Рекомендуемые минимальные размеры дифференциации заработной платы применяются в отношении категорий работников, не определенных Указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 года № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы»;

2) Расчет минимального размера дифференциации заработной платы конкретного работника производится путем суммирования минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного федеральным законодательством, с применением выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), выплачиваемые в порядке и размерах, определенных федеральным и областным законодательством и минимального размера дифференциации, установленного данным приложением;

3) Минимальный размер дифференциации заработной платы конкретного работника обеспечивается работодателем при условии выполнения работником своих трудовых обязанностей. При неисполнении работником своих трудовых обязанностей, работодатель имеет право снизить минимальный месячный размер дифференциации заработной платы за счет снижения размера стимулирующих выплат в порядке, установленном локальными нормативными актами учреждения.»

Председатель Комитета по экономике
администрации муниципального
образования «Братский район»

Н.П. Торхова

Приложение 3
к Примерному положению об оплате труда
работников муниципального автономного учреждения
дополнительного образования «Спортивная школа»
муниципального образования «Братский район»

**Рекомендуемые критерии, размер и условия установления надбавки
тренерам-преподавателям**

№	Показатели эффективности деятельности работников учреждений	Критерии эффективности деятельности работников учреждений	Размер выплаты тренеру-преподавателю за подготовку обучающегося, занявшего призовые места, проценты
1	Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы (надбавка за подготовку или участие в подготовке спортсмена)		
1. Официальные международные спортивные соревнования (занятые места или участие без учета занятого места)			
1.1	Олимпийские игры, Паралимпийские игры, Сурдлимпийские игры, Всемирные специальные олимпийские игры, чемпионат мира	1	до 100
		2 - 3	до 90
		4 - 6	до 60
		участие	до 50
1.2	Кубок мира (сумма этапов или финал), чемпионат Европы	1	до 90
		2 - 3	до 60
		4 - 6	до 50
		участие	до 40
1.3	Кубок Европы (сумма этапов или финал), первенство мира	1	до 60
		2 - 3	до 50
		4 - 6	до 40
		участие	до 30
1.4	Этапы Кубка мира, первенство Европы, Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	до 50
		2 - 3	до 40
		4 - 6	до 30
		участие	до 20
1.5	Прочие официальные международные спортивные соревнования	1	до 40
		2 - 3	до 30
		4 - 6	до 20
		участие	—

2. Индивидуальные, личные (группы, пары, экипажи) виды программ официальных спортивных соревнований; командные виды программ официальных спортивных соревнований с численностью команд до 8 спортсменов включительно (занятые места или участие без учета занятого места)			
1.6	Чемпионат России, Кубок России (сумма этапов или финал), Всероссийская спартакиада среди сильнейших спортсменов без ограничения верхней границы возраста	1	до 60
		2 - 3	до 50
		4 - 6	до 40
		участие	до 30
1.7	Первенство России (среди молодежи), Спартакиада молодежи (финалы)	1	до 50
		2 - 3	до 40
		4 - 6	до 30
		участие	до 20
1.8	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки старшего возраста), Спартакиада спортивных школ (финалы), Спартакиада учащихся (финалы)	1	до 50
		2 - 3	до 40
		4 - 6	до 30
		участие	-
1.9	Прочие межрегиональные и всероссийские официальные спортивные соревнования, с учетом уровня соревновательной конкуренции	1	до 40
		2 - 3	до 30
		4 - 6	-
		участие	-
3. Официальные спортивные соревнования в командных игровых видах спорта, командные виды программ официальных спортивных соревнований с численностью команд свыше 8 спортсменов (занятые места или участие без учета занятого места)			
1.10	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Чемпионате России; на Кубке России	1	до 60
		2 - 3	до 50
		4 - 6	до 40
		участие	до 30
1.11	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Первенстве России (среди молодежи); на Спартакиаде молодежи (финалы), на Спартакиаде сильнейших	1	до 60
		2 - 3	до 50
		4 - 6	до 40
		участие	до 20
1.12	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Первенстве России (юниоры и юниорки, юноши и девушки старшего	1	до 50
		2 - 3	до 40
		4 - 6	до 30

	возраста); на Спартакиаде спортивных школ (финалы); на Спартакиаде учащихся (финалы)	участие	–
1.13	За подготовку команды (членов команды), занявшей места на прочих межрегиональных и всероссийских официальных спортивных соревнованиях, начиная со старшего юношеского возраста	1	до 30
		2 - 3	до 20
		4 - 6	–
		участие	–
2 Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ (надбавка за качество выполняемых работ)			
2.1	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Иркутской области (в зависимости от количества)		до 60
2.2	Участие тренера-преподавателя в подготовке спортсмена не менее двух лет, достигшего значимый спортивный результат на официальных международных спортивных соревнованиях, в случаях перехода данного спортсмена к другому тренеру-преподавателю и (или) в другое учреждение, осуществляющее спортивную подготовку		до 55
2.3	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации		За первого спортсмена – до 100 (при параллельном зачете - до 45) За второго и последующих спортсменов – до 60 (при параллельном зачете - до 45)
2.4	Уровень профессиональной подготовки тренера-преподавателя, сложности и важности порученного задания по подготовке к конкретному официальному международному спортивному соревнованию, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов работы в учреждении		до 100
На спортивно-оздоровительном этапе и этапе начальной подготовки			
2.5	Стабильность состава спортсменов, сохранение здоровья лиц, проходящих спортивную подготовку, регулярность посещения ими тренировочных занятий (не менее 70% из числа обучающихся в группе)		до 50
2.6	Повышение спортсменами		до 50

	спортивных разрядов (не менее чем у 60% обучающихся в группе)	
Учебно- тренировочном этапе (этапе спортивной специализации)		
2.7	Стабильность состава спортсменов, сохранение здоровья лиц, проходящих спортивную подготовку, регулярность посещения ими тренировочных занятий (не менее 80% из числа обучающихся в группе)	до 50
2.8	Результаты участия спортсменов в спортивных соревнованиях (повышение спортивных разрядов не менее чем у 80% обучающихся в группе в сравнении с предыдущим периодом)	до 50
На этапе совершенствования спортивного мастерства		
2.9	Положительная динамика спортивных достижений, результаты выступлений в официальных региональных, всероссийских и международных соревнованиях (в сравнении с предыдущим периодом не менее 80% зачисленных на этап подготовки)	до 50
2.10	Своевременность и полнота выполняемых обязанностей	до 40
2.11	Соответствие качества выполняемой работы квалификационной категории и трудовым (должностным) обязанностям	до 50
2.12	Выполнение заданий министерства спорта Иркутской области	до 60
2.13	Степень самостоятельности, ответственности и участия каждого работника в проводимых мероприятиях (работах)	до 50

Председатель Комитета по экономике администрации муниципального образования «Братский район»



Н.П. Торхова

Приложение 4
к Примерному положению об оплате труда
работников муниципального автономного учреждения
дополнительного образования «Спортивная школа»
муниципального образования «Братский район»

Рекомендуемые критерии и условия установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы работникам учреждения, за исключением тренера-преподавателя

№ п/п	Критерии оценки	Рекомендуемый размер выплаты, %
1.	Уровень, масштаб проводимого мероприятия и его значение для повышения имиджа учреждения	до 50
2.	Уровень сложности и срочности проводимых мероприятий (работ)	до 50
3.	Степень самостоятельности, ответственности и участия каждого работника в проводимых мероприятиях (работах)	до 50
4.	Уровень исполнительской дисциплины работника	до 50
5.	Разработка стратегических планов развития учреждения, проектов нормативных документов в области физической культуры и спорта, продвижение продуктов и услуг, направленных на формирование положительного имиджа учреждения и увеличение дополнительных средств финансирования	до 50
6.	Привлечение новых получателей услуг в области физической культуры и спорта	до 50
7.	Подготовка годовой отчетности о деятельности учреждения в рамках действующего законодательства	до 50
8.	Особый режим работы, связанный с эксплуатационным, инженерным и хозяйственным обслуживанием, административным, финансово-экономическом, социальном, кадровом, бухгалтерском, конкурсным и других процессах управления учреждением	до 50
9.	Обеспечение безопасности соблюдением правил охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности, других процессах, связанных с обеспечением основной и иной уставной деятельности учреждения	до 50
10.	Организация и проведение спортивно-массовых и культурных мероприятий на спортивных сооружениях учреждения	до 50
11.	Перевозка детей на автобусе	до 50

12.	Организация и проведение спортивно-массовых, физкультурных мероприятий среди различных возрастных групп населения, в том числе среди лиц с ограниченными возможностями здоровья (инвалидов)	до 50
13.	Сложность и интенсивность работ, связанных с реализацией Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО), проведением семинаров, круглых столов, конференций	до 50
14.	Выполнение срочных работ по внеплановым мероприятиям	до 50

Председатель Комитета по экономике
администрации муниципального
образования «Братский район»

Н.П. Торхова

Приложение 5
к Примерному положению об оплате труда
работников муниципального автономного учреждения
дополнительного образования «Спортивная школа»
муниципального образования «Братский район»

Рекомендуемые критерии, размер и условия установления надбавки за качество выполняемых работ работникам учреждения, за исключением тренера-преподавателя

№ п/п	Критерии оценки	Рекомендуемый размер выплаты, %
1.	Своевременное качественное выполнение работником должностных обязанностей, а также дополнительных видов работ в соответствующем периоде, в установленные сроки и графики	до 50
2.	Оперативная, качественная подготовка и своевременная сдача отчётности; подготовка плановых и отчетных документов сотрудниками учреждения	до 50
3.	Качественная подготовка и безусловное соблюдение сроков предоставления финансово-экономической, кадровой, контрактной документации	до 50
4.	Качественное и оперативное выполнение особо важных работ и заданий руководителя учреждения	до 50
5.	Личное участие в мероприятиях, проводимых Учреждением	до 50
6.	Организация официальных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий (более 10 мероприятий в год)	до 50
7.	Качественное проведение спортивно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий	до 50
8.	Выполнение муниципального задания Учреждением	до 50
9.	Выполнение заданий министерства спорта Иркутской области	
10.	Качественное выполнение в установленном порядке требований нормативно-правовых актов, регламентирующих производственную и административно-хозяйственную деятельность учреждения, приказов, распоряжений и указаний органов государственной власти и управления, соблюдение требований нормативно-правовых актов, регулирующих сферу обеспечения государственных и муниципальных нужд	до 50
11.	Соблюдение стандартов, применяемых в деятельности учреждения	до 50
12.	Отсутствие нарушений в ведении правовой, кадровой документации, организации документооборота, ведения делопроизводства, контрактной документации	до 50

13.	Отсутствие претензий и жалоб со стороны получателей услуг	до 40
14.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	до 50
15.	Безаварийное вождение автомобилей	до 50
16.	Качественное исполнение обязанностей, связанных с выполнением функций по организации и проведению независимой оценки качества оказываемых услуг организациям отрасли физической культуры	до 50
17.	Качественное выполнение обязанностей, связанных с реализацией региональной системы	до 50
18.	Качественное выполнение работ по реализации Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО)	до 50
19.	Качественная организация и проведение семинаров, круглых столов, конференций (различного уровня)	до 50

Председатель Комитета по экономике
администрации муниципального
образования «Братский район»



Н.П. Торхова