

Иркутская область
Муниципальное образование
«Тулунский район»
АДМИНИСТРАЦИЯ
Тулунского муниципального района

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

«_14_»_03_2022 г.

№ _39-пр_____

г.Тулун

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений сферы физической культуры и спорта Тулунского муниципального района, осуществляющих спортивную подготовку, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Комитетом по культуре, молодёжной политике и спорту администрации Тулунского муниципального района

В целях упорядочения оплаты труда работников муниципальных учреждений сферы физической культуры и спорта Тулунского муниципального района, осуществляющих спортивную подготовку, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Комитетом по культуре, молодёжной политике и спорту администрации Тулунского муниципального района, руководствуясь статьями 135,144 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 36 Устава муниципального образования «Тулунский район»,

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений сферы физической культуры и спорта Тулунского муниципального района, осуществляющих спортивную подготовку, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Комитетом по культуре, молодёжной политике и спорту администрации Тулунского муниципального района (прилагается).

2. Установить, что данное постановление распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2022 года.

3. Опубликовать настоящее постановление в информационном бюллетене «Вестник Тулунского района» и разместить на официальном сайте администрации Тулунского муниципального района в сети «Интернет».

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на председателя Комитета по культуре, молодёжной политике и спорту администрации Тулунского муниципального района Константинову Л.И.

Мэр Тулунского
муниципального района



М.И. Гильдебрант

Иркутская область
Муниципальное образование
«Тулунский район»
АДМИНИСТРАЦИЯ
Тулунского муниципального района

П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

«__14__»_03_2022 г.

№ _39-пг_____

г.Тулун

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений сферы физической культуры и спорта Тулунского муниципального района, осуществляющих спортивную подготовку, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Комитетом по культуре, молодёжной политике и спорту администрации Тулунского муниципального района

В целях упорядочения оплаты труда работников муниципальных учреждений сферы физической культуры и спорта Тулунского муниципального района, осуществляющих спортивную подготовку, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Комитетом по культуре, молодёжной политике и спорту администрации Тулунского муниципального района, руководствуясь статьями 135,144 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 36 Устава муниципального образования «Тулунский район»,

П О С Т А Н О В Л Я Ю:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений сферы физической культуры и спорта Тулунского муниципального района, осуществляющих спортивную подготовку, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Комитетом по культуре, молодёжной политике и спорту администрации Тулунского муниципального района (прилагается).

2. Установить, что данное постановление распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2022 года.

3. Опубликовать настоящее постановление в информационном бюллетене «Вестник Тулунского района» и разместить на официальном сайте администрации Тулунского муниципального района в сети «Интернет».

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на председателя Комитета по культуре, молодёжной политике и спорту администрации Тулунского муниципального района Константинову Л.И.

Мэр Тулунского
муниципального района

М.И. Гильдебрант

Утверждено
постановлением
администрации Тулунского
муниципального района
от 14.03.2022 г. № 39- пг

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ СФЕРЫ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА
ТУЛУНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ
СПОРТИВНУЮ ПОДГОТОВКУ, В ОТНОШЕНИИ КОТОРЫХ ФУНКЦИИ
И ПОЛНОМОЧИЯ УЧРЕДИТЕЛЯ ОСУЩЕСТВЛЯЮТСЯ КОМИТЕТОМ
ПО КУЛЬТУРЕ, МОЛОДЁЖНОЙ ПОЛИТИКЕ И СПОРТУ
АДМИНИСТРАЦИИ ТУЛУНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений сферы физической культуры и спорта Тулунского муниципального района, осуществляющих спортивную подготовку, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Комитетом по культуре, молодёжной политике и спорту администрации Тулунского муниципального района (далее – Примерное положение), разработано в соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации и определяет систему оплаты труда и служит основанием для разработки положений по оплате труда, устанавливает условия оплаты труда работников муниципальных учреждений сферы физической культуры и спорта Тулунского муниципального района, осуществляющих спортивную подготовку в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Комитетом по культуре, молодёжной политике и спорту администрации Тулунского муниципального района (далее – Учреждение).

2. Положение об оплате труда работников Учреждения разрабатывается и утверждается в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Иркутской области, настоящим Примерным положением, а также с учетом мнения представительного органа работников.

Положение об оплате труда работников Учреждения, положения о выплатах стимулирующего характера в учреждении должны быть

согласованы с Комитетом по культуре, молодежной политике и спорту администрации Тулунского муниципального района (далее — Комитет).

3. В целях применения настоящего Примерного положения используются следующие основные понятия:

1) базовые виды спорта – виды спорта, включенные в развиваемые субъектами Российской Федерации на своих территориях с учетом сложившихся исторических традиций развития спорта, участие спортсменов в областных соревнованиях и представлять спортсменов от муниципального образования в составах спортивных сборных команд Иркутской области по видам спорта и участия данных команд во всероссийских и в международных официальных спортивных мероприятиях, включенные в перечень базовых видов спорта, утвержденный Министерством спорта Российской Федерации;

2) бригадный метод работы тренеров – работа по реализации программы более чем одним тренером, непосредственно осуществляющим тренировочный процесс по этапам (периодам), с контингентом занимающихся, закрепленным персонально за каждым тренером;

3) иные специалисты – работники учреждения, принимающие участие в спортивной подготовке, включающей в себя методическое и организационное обеспечение тренировочных занятий и соревновательной деятельности или медико-биологическое и восстановительное обеспечение;

4) официальные областные спортивные мероприятия, включенные в Единый календарный план спортивных мероприятий Иркутской области;

5) работники учреждения, не связанные со спортивной подготовкой – административно-управленческий, основной, вспомогательный персонал, непосредственно незадействованные в организации, реализации и (или) контроле за реализацией программ спортивной подготовки, но обеспечивающих непрерывный процесс спортивной подготовки;

6) тренер – физическое лицо, имеющее соответствующее среднее профессиональное образование или высшее образование и осуществляющее проведение со спортсменами тренировочных мероприятий, а также осуществляющее руководство их состязательной деятельностью для достижения спортивных результатов. Работники учреждения по должностям тренер-преподаватель, старший тренер-преподаватель, тренер, старший тренер, тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре, старший тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре в настоящем Примерном положении именуется «тренер»;

7) физкультурно-спортивная организация – юридическое лицо независимо от его организационно-правовой формы, осуществляющее деятельность в области физической культуры и спорта в качестве основного вида деятельности.

4. Настоящее Примерное положение определяет систему оплаты труда работников Учреждения и включает в себя:

1) минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников муниципальных Учреждений;

2) размеры и условия установления выплат компенсационного характера работникам муниципальных Учреждений;

3) размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам муниципальных Учреждений;

4) показатели и критерии эффективности деятельности работников муниципальных Учреждений;

5) порядок индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги;

6) иные вопросы, связанные с оплатой труда работников муниципальных Учреждений.

5. Наименования должностей (профессий) и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, установленным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, Общероссийском классификаторе профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов, утвержденном Постановлением Госстандарта РФ от 26 декабря 1994 года № 367 или в профессиональных стандартах.

6. Критерии отнесения должностей (профессий) работников учреждений к профессиональным квалификационным группам утверждены Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам».

7. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности руководителей, работников, служащих, профессии рабочих данного учреждения (далее работники учреждения).

Штатное расписание учреждения подлежит согласованию с Комитетом до его утверждения руководителем учреждения.

8. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учётом:

1) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

2) Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

3) Общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов, утвержденного постановлением Комитета

Российской Федерации по стандартизации, метрологии и сертификации от 26 декабря 1994 года № 367;

- 4) профессиональных стандартов;
- 5) государственных гарантий по оплате труда;
- 6) перечня видов выплат компенсационного характера, установленного настоящим Примерным положением;
- 7) перечня видов выплат стимулирующего характера, установленного настоящим Примерным положением;
- 8) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- 9) мнения представительного органа работников учреждения.

9. Оплата труда работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

10. Ответственность за перерасход фонда заработной платы лежит на руководителе учреждения.

Размер месячной заработной платы работников учреждений не может быть ниже минимального размера оплаты труда при условии, что указанными работниками полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности), или минимальной заработной платы, установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Иркутской области.

11. Повышение уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Учреждения производят индексацию заработной платы в порядке, установленном действующим законодательством Иркутской области, на основании муниципального правового акта администрации Тулунского муниципального района.

12. В случае задержки выплаты работникам учреждения заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Глава 2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

13. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), работников учреждения устанавливаются с учетом отнесения занимаемых работниками учреждения должностей (профессий) к соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп:

- 1) по профессиональным квалификационным группам должностей работников физической культуры и спорта, утвержденным приказом

Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 февраля 2012 года № 165н (приложение 1 к настоящему Примерному положению);

2) по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н (приложение 1 к настоящему Примерному положению).

3) по профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года № 526 (приложение 1 к настоящему Примерному положению);

4) Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы или профессиональные стандарты, определяются тарификационными комиссиями учреждений с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Глава 3. РАЗМЕР И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

14. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

1) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями. К выплатам за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся:

- районный коэффициент к заработной плате;
- процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в Южных районах Иркутской области (процентная надбавка);

2) 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;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- оплата сверхурочных часов;
- доплата за совмещение должностей, исполнение обязанностей;
- оплата за работу в ночное время;
- оплата за расширение зоны обслуживания.

3) надбавка за работу в сельской местности. К надбавке за работу в сельской местности относится доплата за работу в сельской местности.

15. Выплаты компенсационного характера, за исключением выплат компенсационного характера, предусмотренных подпунктом 1 пункта 14 настоящего Примерного положения, устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютных размерах.

Выплаты компенсационного характера, предусмотренные подпунктом 1 пункта 14 настоящего Примерного положения, устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации и Иркутской области.

16. 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.

17. 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

18. 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.

19. 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.

20. Размер оклада (должностного оклада) (за час работы) при расчете доплаты за 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.

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

22. К заработной плате, материальной помощи и единовременным выплатам работников учреждения применяются районный коэффициент и процентная надбавка в порядке и размерах, определенных нормативными правовыми актами Российской Федерации, Иркутской области.

Глава 4. РАЗМЕР И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

23. Работникам учреждений устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся:

- надбавка за выполнение больших объемов работ;
- надбавка за выполнение особо важных, сложных и срочных работ;
- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавка за подготовку или участие в подготовке спортсмена высокого класса;
- надбавка за подготовку спортсмена;
- надбавка за специализацию;

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) премиальные выплаты по итогам работы. К премиальным выплатам по итогам работы относятся:

- премия по итогам работы за год;
- премия по итогам работы за квартал;
- премия по итогам работы за месяц;
- премия по итогам работы за полугодие;

5) выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ.

24. Положение об установлении выплат стимулирующего характера работникам учреждения утверждается локальным актом учреждения.

25. При формировании в положении об оплате труда работников учреждения перечня выплат стимулирующего характера для работников учреждения, а также положения об установлении выплат стимулирующего характера работникам учреждения, должны быть определены качественные и количественные показатели для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся.

26. Решение об установлении выплат стимулирующего характера и их размере принимает руководитель учреждения по предложениям руководителей структурных подразделений учреждения с учетом рекомендаций комиссии, созданной в учреждении с участием представительного органа работников.

27. Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые на определенный период, утвержденные в положении об оплате труда учреждения, и единовременные выплаты стимулирующего характера за фактически выполненную работу производятся на основании приказа

руководителя учреждения, с указанием размера выплат конкретному работнику в пределах фонда оплаты труда.

28. Размеры и условия установления выплат стимулирующего характера определяются в трудовом договоре работника учреждения.

29. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах установленного фонда оплаты труда учреждения.

30. Размеры и условия установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения определяются в положении об оплате труда работников учреждения на основании показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждений.

При разработке положения об оплате труда работников учреждения необходимо учитывать, что для работников с одинаково достигнутыми показателями и критериями эффективности деятельности работников учреждения выплаты стимулирующего характера должны быть равны.

Критерии эффективности деятельности работников учреждений, установлены приложением 3 настоящего Примерного положения.

31. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах (в коэффициентах) к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах, исчисленных с учетом предельных значений стимулирующих выплат, определенных настоящим Примерным положением.

32. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в целях стимулирования работников учреждения к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения, положением о премировании учреждения, а также с учетом настоящего Примерного положения.

33. 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 начальника).

34. 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.

35. Размер и условия установления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, а также за качество выполняемых работ определяются главами 7-9 настоящего Примерного положения в зависимости от занимаемых работниками учреждения должностей (профессий).

36. Выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются работникам учреждения в зависимости от общего количества лет, 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,

осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта, 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).

37. Назначение выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы выслугу лет производится на основании приказа руководителя учреждения по представлению комиссии по установлению трудового стажа, состав которой утверждается распорядительным актом руководителя учреждения.

38. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ устанавливаются 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 выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ составляет 100 процентов от размера оклада (должностного оклада), за исключением случаев, предусмотренных пунктами 64, 73 настоящего Примерного положения.

Размер и условия установления премиальных выплат по итогам работы определяются настоящей главой Примерного положения вне зависимости от занимаемых работниками учреждения должностей (профессий).

39. Премиальные выплаты по итогам работы определяются исходя из следующих условий:

- 1) успешное и добросовестное исполнение работником учреждения своих должностных обязанностей в соответствующем периоде работы;
- 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.

40. Премияльная выплата по итогам работы осуществляется по решению руководителя учреждения на основании протоколов заседаний Комиссии об оценке деятельности работников. Размер премиальных выплат может устанавливаться как в процентном отношении к размеру оклада (должностного оклада), так и в абсолютном значении, но не более среднемесячного заработка.

41. Премияльные выплаты, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в пределах объема лимитов бюджетных обязательств Тулунского муниципального района на соответствующий финансовый год.

42. Размер и условия установления выплат стимулирующего характера за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ определяются главой 5 настоящего Примерного положения вне зависимости от занимаемых работниками учреждения должностей (профессий).

Глава 5. РАЗМЕР И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА ЗА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКА И ВАЖНОСТИ ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ

43. Работникам учреждений устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ:

1) выплаты за квалификационную категорию. К выплатам за квалификационную категорию относится надбавка за квалификационную категорию;

2) выплаты за наличие звания и наград. К выплатам за наличие звания и наград относятся:

- надбавка за ведомственный знак отличия;
- надбавка за почетное звание;
- надбавка за ученое звание;
- надбавка за наличие государственных наград;

3) выплаты молодым специалистам. К выплате молодым специалистам относится надбавка молодым специалистам;

4) выплаты за степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ. К выплатам за степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ относятся:

- надбавка за важность выполняемых работ;
- надбавка за профессиональное развитие, степень самостоятельности и важности выполняемых работ.

44. Выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию устанавливается тренерам учреждения, 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).

45. Выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию устанавливается при работе по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория, со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории.

46. Выплаты стимулирующего характера за наличие звания и наград устанавливается тренерам и спортсменам учреждения, имеющим государственные, ведомственные звания или награды:

- 1) тренерам и спортсменам учреждения, 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» — до 50 процентов от оклада (должностного оклада);
- 2) тренерам и спортсменам учреждения, награжденными орденами СССР: орден Ленина, орден Октябрьской Революции, орден Трудового Красного Знамени, орден «Знак Почета», орден Трудовой Славы, имеющим почетное звание: «Народный учитель Российской Федерации, «Заслуженный учитель Российской Федерации» — до 20 процентов от оклада (должностного оклада);
- 3) тренерам и спортсменам учреждения, имеющим почетный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта» — до 40 процентов от оклада (должностного оклада);
- 4) тренерам и спортсменам учреждения, имеющим спортивные звания «Мастер спорта России международного класса», «Гроссмейстер России», «Мастер спорта СССР международного класса», «Гроссмейстер СССР», нагрудный знак «Отличник физической культуры и спорта» — до 20 процентов от оклада (должностного оклада);
- 5) тренерам и спортсменам учреждения, имеющим медаль Петра Лесгафта, медаль Николая Озерова — до 10 процентов от оклада (должностного оклада);
- б) тренерам и спортсменам учреждения, имеющим ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации (медаль КД. 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») до 10 процентов от оклада (должностного оклада).

При наличии у тренера и спортсмена учреждения двух и более оснований для установления выплаты стимулирующего характера за наличие звания и наград указанная выплата устанавливается по наибольшему значению.

Выплаты стимулирующего характера за наличие звания и наград устанавливается тренерам и спортсменам учреждения со дня присвоения такого звания или награды.

47. Молодым специалистам в возрасте до 35 лет, осуществляющим спортивную подготовку на начальном и тренировочном этапе по трудовому договору не менее чем на одну ставку, при первичном трудоустройстве после получения высшего или среднего профессионального образования по профильной специальности (в течение года после окончания учебного заведения), в течение первых четырех лет работы, устанавливается выплата стимулирующего характера.

Молодым специалистам в возрасте до 35 лет может быть однократно продлен срок выплаты стимулирующего характера в случае перерыва в трудовой деятельности на срок такого перерыва, но не более чем на три года, и до возраста, не превышающего полных тридцати пяти лет по следующим причинам:

- 1) призыв на военную службу;
- 2) направление на стажировку или обучение с отрывом от производства по основному месту работы;
- 3) направление в очную аспирантуру (докторантуру) для подготовки и защиты кандидатской (докторской) диссертации на срок не более трех лет;
- 4) временной нетрудоспособности сроком более трех месяцев;
- 5) отпуск по беременности и родам;
- 6) отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Выплаты стимулирующего характера молодыми специалистами при условии соблюдения положений настоящего пункта устанавливаются в размере до 50 процентов от оклада (должностного оклада).

48. Максимальный размер выплат стимулирующего характера за степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ составляет:

120 процентов от оклада (должностного оклада) должностей, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей медицинских работников и для должностей, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников физической культуры и спорта;

140 процентов от оклада (должностного оклада) для должностей, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников физической культуры и спорта, должностей служащих и профессий рабочих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам второго уровня.

Глава 6. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ.

49. Заработная плата руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

50. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется в порядке, предусмотренном администрацией Тулунского муниципального района.

51. Размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя 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), определяемого Комитетом, устанавливается в размере, не превышающем шестикратного соотношения.

52. В целях поощрения руководителю учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда предусматривается отдельный перечень симулирующих выплат, установленный с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения (приложение 3 к настоящему примерному Положению),

53. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

Глава 7. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ТРЕНЕРОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ СПОРТИВНУЮ ПОДГОТОВКУ

54. Оплата труда тренеров, осуществляющих спортивную подготовку, устанавливается исходя из тарифицируемой тренерской нагрузки в соответствии с установленным планом или программой спортивной подготовки.

55. Продолжительность рабочего времени для тренеров, осуществляющих спортивную подготовку, устанавливается исходя из продолжительности рабочего времени 40 часов в неделю.

Для отдельных категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса Российской Федерации.

56. Тренерам, осуществляющим спортивную подготовку, устанавливается норма часов непосредственно тренерской нагрузки за ставку нормируемой части заработной платы (нормируемая часть тренерской нагрузки) в размере 24 часов в неделю.

За тренерскую нагрузку, выполняемую работником с его письменного согласия ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплату рекомендуется производить пропорционально фактически определенному объему выполненной тренерской работы.

Рабочее время тренера состоит из тренерской нагрузки (фактически отработанного времени со спортсменами) и другой части работы, требующей затрат рабочего времени, не конкретизированного по количеству часов, вытекающего из его должностных обязанностей (иная работа тренера), в том числе индивидуальная работа со спортсменами, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными обязанностями) и (или) индивидуальным планом: методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по внедрению мониторинга, работа, предусмотренная планами спортивных иных мероприятий, проводимых со спортсменами, участие в работе коллегиальных органов управления учреждением.

Норма часов тренерской нагрузки за ставку заработной платы устанавливается в астрономических часах, включая установленные короткие перерывы между занятиями продолжительностью 15-20 минут.

Под тренерской нагрузкой работников понимается непосредственно тренерская работа, выполняемая во взаимодействии со спортсменами по видам деятельности, в рамках программ спортивной подготовки (индивидуальным планом подготовки), разработанных в соответствии с требованиями федеральных стандартов спортивной подготовки по видам спорта.

Под тренировочной нагрузкой понимается выполнение спортсменом плана спортивной подготовки, разработанного в соответствии с требованиями федеральных стандартов спортивной подготовки по видам спорта, в том числе выполнение тренировочной работы во взаимодействии с тренером и самостоятельных занятий спортсмена в соответствии с индивидуальным планом подготовки: зарядку, разминку, заминку, кросс и т.д.

Объем тренерской нагрузки работников рекомендуется определять ежегодно на начало тренировочного периода (спортивного сезона) и устанавливать распорядительным актом учреждения.

Типовая форма тарификационного списка тренерского состава учреждения установлена приложением 5 настоящего Примерного положения.

57. Распределение (закрепление) тренеров, в подготовке спортсменов, рекомендуется проводить в соответствии с тарификационными списками тренеров (далее тарификация), локальными нормативными актами организации, используя при необходимости различные формы организации труда, в том числе бригадный метод работы.

Тарификацию указанных тренеров рекомендуется осуществлять с учетом конкретного объема, сложности и специфики работы, с последующим распределением фонда оплаты труда по коэффициенту трудового участия каждого конкретного тренера и вкладе в выполнение установленных для бригады норм и показателей результативности работы с учетом специфики вида спорта в соответствии с федеральными государственными стандартами или федеральными государственными требованиями.

58. Недельный режим тренировочной работы устанавливается в зависимости от специфики вида спорта, периода подготовки (переходный, подготовительный, соревновательный), задач подготовки. Общее годовое количество тренировочной работы, предусмотренное указанными режимами работы, начиная с тренировочного этапа (этапа спортивной специализации) может быть сокращено не более чем на 25 процентов.

59. Одновременная работа двух и более тренеров, реализующих программу с одним и тем же контингентом занимающихся, закрепленным одновременно за несколькими тренерами с учетом специфики избранного вида спорта осуществляется в соответствии с федеральными государственными стандартами или федеральными государственными требованиями.

При бригадном методе работы установление заработной платы рекомендуется осуществлять по коэффициенту трудового участия каждого конкретного специалиста, с учетом конкретного объема, сложности и специфики работы.

60. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты труда устанавливаются тренерам, осуществляющим спортивную подготовку по видам спорта, по одному из следующих методов в отношении каждого занимающегося, в том числе в пределах одной группы:

- 1) по количеству занимающихся по каждому этапу (периоду) подготовки и избранному виду спорта, закрепленных за тренером в соответствии с тарификацией;
- 2) по результатам спортивных достижений занимающихся за определенный период подготовки;
- 3) за практическое участие в подготовке занимающихся.

61. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты труда тренерам, осуществляющим спортивную подготовку, по результатам спортивных достижений занимающихся 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 выплаты по результатам спортивных достижений занимающийся улучшил спортивный результат, размер выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты предлагается соответственно увеличивать и устанавливать новое исчисление периода действия выплаты.

62. Тренерам, непосредственно участвующим в спортивной подготовке, устанавливаются выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ исходя из критериев оценки, определенных в приложении 3 к настоящему Примерному положению.

63. Суммарный размер выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ не должен превышать трех размеров окладов.

64. Периоды участия спортсменов в мероприятиях сборных команд Российской Федерации, в связи с проведением которых тренеры этих спортсменов в течение какого-либо времени не проводят тренировочный процесс в отношении названных спортсменов, простым не являются и оплачиваются в размере и порядке, которые устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

Глава 8. ОСОБЕННОСТИ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА ИНЫМ СПЕЦИАЛИСТАМ, НЕПОСРЕДСТВЕННО УЧАСТВУЮЩИМ В СПОРТИВНОЙ ПОДГОТОВКЕ

65. Иным специалистам, непосредственно участвующим в спортивной подготовке, устанавливаются выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты труда с учетом вклада в подготовку спортсменов исходя из следующих критериев:

- 1) за участие в подготовке спортсмена высокого класса, как занимающегося в данном учреждении, так и ранее проходившего подготовку, либо переданного для дальнейшего прохождения в другое учреждение;
- 2) за результативное участие в подготовке спортсмена в видах спорта (спортивных дисциплинах), включенных в программу Олимпийских Паралимпийских, Сурдлимпийских игр, Всемирных специальных олимпийских игр и иных значимых официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях рекомендуется устанавливать в соответствии с приложением 3 к настоящему Примерному положению:

тренерам, оказавшим практическую помощь тренеру (тренерам) при подготовке спортсмена, достигшего значимый спортивный результат на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях; иным специалистам, оказавшим практическую помощь тренеру (тренерам) при подготовке спортсмена, достигшего значимый спортивный результат на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях;

3) за осуществление в рамках спортивной подготовки работы с лицами с ограниченными возможностями здоровья и лицами с недостатками в физическом и умственном развитии инструкторам-методистам (старшим

инструкторам-методистам), в том числе по адаптивной физической культуре — до 15 процентов от оклада.

66. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты труда работникам учреждений за обеспечение высококачественного тренировочного процесса, за участие в подготовке высококвалифицированного спортсмена выплачиваются при условии непосредственного и не менее одного года участия этих работников в обеспечении тренировочного процесса при подготовке спортсмена к достижению высокого спортивного результата, включающего в себя:

- 1) методическое и организационное обеспечение тренировочных занятий и соревновательной деятельности;
- 2) медико-биологическое и восстановительное обеспечение.

67. Выплата за подготовку спортсмена устанавливается по наивысшему статусу официальных спортивных соревнований на основании протоколов или выписки из протоколов спортивных соревнований. Выплата за подготовку спортсмена устанавливается с даты показанного спортсменом спортивного результата или с начала календарного года на срок один год.

68. Иным специалистам, непосредственно участвующим в спортивной подготовке, устанавливаются выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ исходя из критериев оценки, определенных в приложении 3 к настоящему Примерному положению.

69. Суммарный размер выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ иным специалистам, непосредственно участвующим в спортивной подготовке, не должен превышать 150 процентов от оклада.

Глава 9. ОСОБЕННОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ, НЕСВЯЗАННЫМ СО СПОРТИВНОЙ ПОДГОТОВКОЙ

70. Работникам учреждения, несвязанным со спортивной подготовкой, устанавливаются выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты труда исходя из критериев оценки, определенных в приложении 4 к настоящему Примерному положению.

71. Суммарный размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты труда работникам учреждения, не связанным со спортивной подготовкой, не должен превышать 150 процентов от оклада.

72. Работникам учреждения, несвязанным со спортивной подготовкой, устанавливаются выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ исходя из критериев оценки, определенных в приложении 4 к настоящему Примерному положению.

73. Суммарный размер выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ работникам учреждения, не связанным со спортивной подготовкой, не должен превышать 150 процентов от оклада.

Глава 10. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

74. В пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, работникам учреждения, включая руководителя выплачиваются:

- 1) материальная помощь в связи с причинением материального ущерба в результате стихийных бедствий, квартирной кражи, грабежа, иного противоправного посягательства на жизнь, здоровье, имущество, а также в связи с материальными затруднениями (болезнь, смерть членов семьи, другие непредвиденные обстоятельства);
- 2) материальная помощь при рождении(усыновлении)ребенка;
- 3) материальная помощь при регистрации брака в первый раз;
- 4) единовременная выплата за многолетний добросовестный труд в связи с выходом на пенсию.

75. Решение об оказании материальной помощи работникам учреждения принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника с приложением документов, подтверждающих события или факты, указанные в пункте 74 настоящего Примерного положения.

Материальная помощь работнику учреждения может оказываться несколько раз в год с учетом фактических обстоятельств, по каждому из вышеперечисленных случаев, предусмотренных пунктом 74 настоящего примерного Положения.

76. Выплата материальной помощи работнику учреждения оформляется приказом руководителя, обладающим правом приема на работу, по заявлению работника учреждения с приложением документов, подтверждающих право на получение.

В случае смерти работника учреждения материальная помощь предоставляется одному из членов его семьи.

Членам семьи работника учреждения считаются: родители, супруги, дети, братья и сестры (родные).

77. Документами, подтверждающими право на получение материальной помощи, работниками учреждений являются:

- 1) при причинении работнику учреждения материального ущерба в результате стихийных бедствий – копия документа, подтверждающий факт произошедшего стихийного бедствия;
- 2) при причинении работнику учреждения материального ущерба в связи с пожаром – справка территориального отдела надзорной деятельности МЧС с указанием причин пожара;
- 3) в случае квартирной кражи, грабежа, иного противоправного посягательства на жизнь, здоровье, имущество работника учреждения – справка территориального отдела МВД России;
- 4) в связи с материальными затруднениями: болезнью работника учреждения и членов его семьи – копия договора на оказание платных медицинских услуг с медицинским учреждением, счета, кассового (или товарного) чека, официальные документы подтверждающие родство; другими

непредвиденными обстоятельствами, повлекшие за собой материальные затраты – копии договоров, счетов, кассовых (или товарных) чеков;

5) в связи со смертью работника учреждения и членов его семьи – копия свидетельства о смерти, официального документа подтверждающего родство;

6) при вступлении в законный брак работника учреждения – копия свидетельства о браке;

7) при рождении (усыновлении) ребенка у работника учреждения – копия свидетельства о рождении ребенка;

Копии предоставляемых документов заверяются руководителем учреждения.

В случае отказа работнику в предоставлении ему материальной помощи руководитель, обладающий правом приема на работу, в течении 30 календарных дней со дня регистрации письменного заявления работника об оказании ему материальной помощи направляет работнику письменное уведомление об отказе в оказании ему материальной помощи с указанием причины отказа.

Снованием для отказа в материальной помощи работнику являются:

- указание в письменном заявлении работника основания (наступившего случая) для оказания материальной помощи, не предусмотрено пунктом 74 настоящего примерного Положения;

- не предоставление работником документов, подтверждающих право на получение материальной помощи, указанных в подпунктах 1-7 настоящего пункта.

78. Право на получение материальной помощи у работников учреждений возникает со дня приема на работу.

Заявление на предоставление материальной помощи может быть подано работником в течении года со дня наступления соответствующего события в период действия трудового договора, заключенного с работником.

79. В случае, если сумма фактических расходов (материальных затрат), понесенных работником в связи с продолжительной болезнью работника учреждения и членов его семью, другими непредвиденными обстоятельствами, повлекшими за собой значительные материальные затраты, материальная помощь работнику учреждения выплачивается в размере фактических расходов (материальных затрат), подтвержденных документами, но не более 40 000 рублей.

Значительные материальными затратами считаются затраты, превышавшие 50 процентов среднего ежемесячного денежного содержания работника учреждения.

В случае смерти работника учреждения или членов его семьи материальная помощь выплачивается с предоставлением документов, указанных в пункте 77 настоящего примерного Положения в размере 40 000 рублей.

При наступлении случая, предусмотренного подпунктом 3 пункта 74 настоящего примерного Положения, размер материальной помощи составляет 5 тысяч рублей.

При наступлении случая, предусмотренного подпунктом 2 пункта 74 настоящего примерного Положения, размер материальной помощи составляет 5 тысяч рублей на каждого ребенка.

80. На материальную помощь начисляется районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в южных районах Иркутской области в соответствии с действующим федеральным и областным законодательством.

81. Материальная помощь работнику учреждения выплачивается в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

82. Источник финансирования материальной помощи – средства бюджета Тулунского муниципального района.

Приложение 1

к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных учреждений сферы физической культуры и спорта Тулунского муниципального района, осуществляющих спортивную подготовку, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Комитетом по культуре, молодежной политике и спорту администрации Тулунского муниципального района, утвержденному Постановлением администрации Тулунского муниципального района от 2022 г. №

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА ТУЛУНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ СПОРТИВНУЮ ПОДГОТОВКУ, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Комитетом по культуре, молодежной политике и спорту администрации Тулунского муниципального района

1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников физической культуры и спорта, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 февраля 2012 года № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта».

Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня

Наименование должности (профессии)	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
2 квалификационный уровень	
Администратор тренировочного процесса; Инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций; Тренер.	7 686

2. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 248н

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»**

Наименование должности (профессии)	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
2 квалификационного уровня	
Водитель автомобиля	7 119

3. Профессиональные квалификационные группы должностей служащих установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

**Профессиональная квалификационная группа
«Средний медицинский и фармацевтический персонал»**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (должностного оклада),руб.
Третий квалификационный уровень	Медицинская сестра (медбрат)	7 353
Четвертый квалификационный уровень	Фельдшер	7 696

Приложение 2
к Примерному положению об оплате
труда работников муниципальных учреждений сферы
физической культуры и спорта Тулунского
муниципального района, осуществляющих спортивную подготовку,
в отношении которых функции и полномочия
учредителя осуществляются Комитетом по культуре,
молодёжной политике и спорту
администрации Тулунского муниципального района,
утвержденному Постановлением администрации
Тулунского муниципального района
от 2022 г. №

ПЕРЕЧЕНЬ

ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ СФЕРЫ ФИЗИЧЕСКОЙ
КУЛЬТУРЫ И СПОРТА ТУЛУНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА,
ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ СПОРТИВНУЮ ПОДГОТОВКУ, В ОТНОШЕНИИ КОТОРОГО
ФУНКЦИИ И ПОЛНОМОЧИЯ УЧРЕДИТЕЛЯ ОСУЩЕСТВЛЯЮТСЯ КОМИТЕТОМ ПО
КУЛЬТУРЕ, МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКЕ И СПОРТУ АДМИНИСТРАЦИИ ТУЛУНСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА, ОТНОСИМЫХ К ОСНОВНОМУ ПЕРСОНАЛУ ДЛЯ
РАСЧЕТА СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА (ДОЛЖНОСТНОГО
ОКЛАДА) РАБОТНИКОВ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА
РУКОВОДИТЕЛЯ

**1. Перечень должностей работников муниципального казенного учреждения
«Спортивная школа» Тулунского муниципального района**

- Администратор тренировочного процесса;
- Тренер;
- Инструктор-методист.

Приложение 3

к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных учреждений сферы физической культуры и спорта Тулунского муниципального района осуществляющих спортивную подготовку, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Комитетом по культуре, молодежной политике и спорту администрации Тулунского муниципального района, утвержденному Постановлением администрации Тулунского муниципального района от 2022 г. №

ПЕРЕЧЕНЬ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И КАЧЕСТВА ВЫПОЛНЕНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ СФЕРЫ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА ТУЛУНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ СПОРТИВНУЮ ПОДГОТОВКУ, В ОТНОШЕНИИ КОТОРОГО ФУНКЦИИ И ПОЛНОМОЧИЯ УЧРЕДИТЕЛЯ ОСУЩЕСТВЛЯЮТСЯ КОМИТЕТОМ ПО КУЛЬТУРЕ, МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКЕ И СПОРТУ АДМИНИСТРАЦИИ ТУЛУНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

1.**1. Показатели эффективности деятельности руководителя**

№ п/п	Показатели эффективности деятельности Учреждения, его руководителей	Размер показателя	Количество баллов
1	Наличие положительных отзывов, рецензий в средствах массовой информации по результатам деятельности учреждения	более 3 публикаций в год	2 балла
2	Занятие мест и присуждение номинаций в рамках осуществления основных видов деятельности учреждения в районных, областных, межрегиональных, всероссийских, международных соревнованиях	1 и более	5 баллов
4	Доведение средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предыдущим годом	в соответствии с «дорожной картой»	5 баллов
5	Количество участников в спортивных соревнованиях в сравнении с прошлым годом	более 100%	3 балла
6	Уровень качественного проведения учебно-тренировочного процесса, удовлетворенность учащихся	в соответствии с «дорожной картой»	3 балла
7	Разработка нормативно-правовой документации, регламентирующей деятельность учреждения	За 1 единицу	1 балл
8	Координирование деятельности учреждений дополнительного образования	весь период	1 балл

2. Показатели эффективности деятельности инструктора -методиста

№ п/п	Целевые показатели эффективности деятельности методиста	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности	Количество баллов
1	Организация мероприятий, способствующих расширению социокультурных связей МКУ «СШ», сохранению и укреплению здоровья и развития детей (праздники, дни открытых дверей, и т.д.).	за 1 единицу	2 балла
2	Участие в организации каникулярной занятости учащихся (за каждое).	за 1 единицу	4 балла
Эффективность методической работы, инновационная деятельность			
3	Подготовка тренеров для участия в конкурсах профессионального мастерства:	- за 1 единицу муниципального уровня - за 1 единицу регионального уровня - за 1 единицу федерального уровня	4 балла 6 баллов 8 баллов
4	Разработка методических пособий, рекомендаций, планов, программ, положений и т.д.	За 1 единицу	6 баллов
5	Организация и участие методиста в совещаниях, соревнованиях.	За 1 единицу	5 баллов
Уровень профессиональной культуры и исполнительской дисциплины			
6	Активное участие в разработке и реализации программы развития учреждения, годового плана, социальных проектов.	За 1 единицу	5 баллов
7	Ведение просветительской деятельности по распространению педагогических знаний среди родителей и общественности.	За 1 единицу	3 балла
8	Наличие аналитических и отчетных материалов о деятельности Учреждения.	За 1 единицу	4 балла
9	Качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, выполнение поручений и др.	За 1 единицу	3 балла
Общественная работа			
10	Общественная деятельность методиста, участие в	За 1 единицу	4 балла

	профессиональных общественных организациях, выполнение общественных поручений (за каждое)		
11	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет, имидж учреждения у учащихся и родителей, пропаганда деятельности учреждения в СМИ	За 1 единицу	3 балла

3. Показатели эффективности деятельности администратора тренировочного процесса

№ п/п	Целевые показатели эффективности деятельности методиста	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности	Количество баллов
1	Обоснованные подтвержденные жалобы (замечания)	Отсутствие жалоб и замечаний	1 балл
2	Выполнение особо важных заданий и поручений	Задания выполнены качественно и в установленные сроки	3 балла
3	Повышение квалификации по направлению деятельности, приобретение дополнительных навыков, необходимых для более качественного выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором	Наличие соответствующего диплома, удостоверения, сертификата, справки, отчетных документов	3 балла
4	Планирование и исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности	Своевременное исполнение плана	1 балл
5	Обеспечение бесперебойной работы объекта, оборудования, техники, различной аппаратуры	Отсутствие сбоев в работе объекта, оборудования, техники, различной аппаратуры	
6	Непосредственное участие в подготовке объекта, оборудования, инвентаря к проведению соревнований различного уровня	Районного уровня	1 балл
		Областного уровня	4 балла
7	Участие в систематических осмотрах спортивных объектов, инвентаря и оборудования на предмет их соответствия технике безопасности (работа в комиссии, составление актов, служебные записки руководству)	Участие	1 балл

8	Отсутствие замечаний надзорных органов в сфере пожарной безопасности, технической эксплуатации объектов и оборудования, антитеррористической безопасности	Отсутствие замечаний	3 балла
9	Разработка предложений по оптимизации работы и эксплуатации коммунальных систем, систем безопасности и оповещения	Наличие предложений	2 балла
10	Отсутствие замечаний со стороны руководства и работников Учреждения к техническому состоянию объекта и оборудования	Отсутствие замечаний	1 балл
11	Участие в подготовке и (или) проведении массовых (спортивных) мероприятий	За единицу	4 баллов

4. Показатели эффективности деятельности тренера Учреждения

№ п/п	Показатели эффективности деятельности учреждения, его руководителей и работников	Размер показателя	Баллы
1	2	3	4
Тренер			
1	увеличение числа учащихся в сравнении с предыдущим учебным годом	за 5 учеников	3
2	число учеников получившие разряды	за 1 участника	6
3	число учеников, принимавших участие в спортивных соревнованиях районного и межмуниципального уровня	за 1 участника	3
4	число учеников, принимавших участие в спортивных соревнованиях областного и регионального уровня	за 1 участника	5
5	число учеников, ставших победителями и призерами спортивных соревнований	за 1 призера	областные 8 межмуниципальные 6 районные 4
6	число учеников, принимавших участие в спортивных соревнованиях всероссийского и международного уровня	за 1 участника	10
7	участие тренеров-преподавателей в образовательной Программе спортивной школы: конференциях, семинарах.	за 1 мероприятие	3
8	сдача норм ГТО учениками и тренерами-преподавателями	1-ступень 2-ступень 3 - ступень	5 3 2
9	участие в мероприятиях по повышению квалификации	за 1 мероприятие	3
10	организация и проведение открытого урока для тренеров-преподавателей школы	за 1 мероприятие	5

11	организация и проведение походов, дней отдыха с учениками	за 1 мероприятие	4
12	проведение товарищеских встреч на районом и межмуниципальном уровне	за 1 мероприятие	6
13	участие в укреплении материально-технической базы Учреждения	за 1 мероприятие	6
14	число учеников, получивших зачетную классификационную книжку спортсменов	за 1 ученика	5
15	реализация на базе отделения: спонсорская помощь за каждые привлеченные 5000-10000тыс.руб	За 1 мероприятие	10

1. Показатели эффективности деятельности тренера Учреждения

№ п/п	Показатели эффективности деятельности учреждения, его руководителей и работников	Размер показателя	Баллы
1	2	3	4
1	Обоснованные подтвержденные жалобы (замечания)	Отсутствие жалоб и замечаний	1 балл
2	Оформление документации	Отсутствие замечаний	1 балл
3	Выполнение особо важных заданий и поручений	Задания выполнены качественно и в установленные сроки	3 балла
4	Повышение квалификации по направлению деятельности (в соответствии с законодательством)	Наличие соответствующего диплома, удостоверения, сертификата, справки, отчетных документов	3 балла
5	Необоснованный допуск спортсменов к соревнованиям и тренировочным занятиям по медицинским показаниям	Отсутствие случаев	3 балла
6	Непосредственное участие в медицинском обеспечении спортивных мероприятий (тренировочных мероприятиях, соревнованиях)	Тренировочные (за 1 единицу)	1 балл
		Районные соревнования (за 1 единицу)	4 балла
		Выездные соревнования (за 1 единицу)	5 баллов

7	Разработка методических и наглядных материалов и документов в учреждении по: профилактике сезонных заболеваний; предупреждению случаев применения допинга; организации спортивного питания и др.	Районные соревнования (за единицу)	2 балла
8	Прохождение обучающимися спортсменами учреждения углубленного медицинского обследования		
9	Участие в тренерских советах, собраниях работников по вопросам медицинского обеспечения (выступление, доклад, подготовка материалов)	За 1 единицу	2 балла
10	Проведение совместно с тренером врачебных наблюдений за обучающимися спортсменами	За 1 единицу	3 балла
11	Проведение текущих медицинских наблюдений и периодических медицинских осмотров (обследований) обучающихся спортсменов	За 1 единицу	2 балла
	Участие в обеспечении безопасности мест тренировочных занятий, соревнований	Участие	2 балла

к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных учреждений сферы физической культуры и спорта Тулунского муниципального района, осуществляющих спортивную подготовку, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Комитетом по культуре, молодёжной политике и спорту администрации Тулунского муниципального района, утвержденному Постановлением администрации Тулунского муниципального района от 2022 г. №

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ, НЕ СВЯЗАННЫМ СО СПОРТИВНОЙ ПОДГОТОВКОЙ

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ТРУДА РАБОТНИКАМ НЕ СВЯЗАННЫМ СО СПОРТИВНОЙ ПОДГОТОВКОЙ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ СФЕРЫ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА ТУЛУНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ СПОРТИВНУЮ ПОДГОТОВКУ, В ОТНОШЕНИИ КОТОРОГО ФУНКЦИИ И ПОЛНОМОЧИЯ УЧРЕДИТЕЛЯ ОСУЩЕСТВЛЯЮТСЯ КОМИТЕТОМ ПО КУЛЬТУРЕ, МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКЕ ИСПОРТУ АДМИНИСТРАЦИИ ТУЛУНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

Водитель автомобиля

№ 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 20
2	Оперативная, качественная подготовка и своевременная сдача отчётности работниками Учреждения	до 20
3	Качественное и оперативное выполнение особо важных работ и заданий руководителя Учреждения	до 20
4	Качественное выполнение в установленном порядке требований нормативно-правовых актов, регламентирующих производственную и административно-хозяйственную деятельность Учреждения, приказов, распоряжений и указаний руководителя Учреждения, соблюдение требований нормативно-правовых актов, регулирующих сферу обеспечения государственных и муниципальных нужд	до 20
5	Отсутствие претензий и жалоб со стороны получателей услуг	до 20
6	Оперативность выполнения заявок по устранению технических	до 20

	неполадок	
7	Безаварийное вождение автомобилей	до 20

к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных учреждений сферы физической культуры и спорта Тулунского муниципального района, осуществляющих спортивную подготовку, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Комитетом по культуре, молодёжной политике и спорту администрации Тулунского муниципального района, утвержденному Постановлением администрации Тулунского муниципального района

от 2022 г. №

Типовая форма тарификационного списка тренерского состава

	Отделение																			
	№ п/п	ФИО тренера	Должность, звание, образование	Этап подготовки (с указанием периода)	Количество спортсменов в одной группе	Размер надбавки за подготовку спортсмена, проценты	Итого надбавка за подготовку спортсмена, проценты	Надбавка за выслугу лет, проценты	Надбавка за наличие звания и наград, проценты	Надбавка за квалификационную категорию, проценты	Выплата за специализацию, проценты*	Надбавка за осуществление работы в рамках адаптивного спорта, проценты*	Надбавка молодым специалистам, проценты	Надбавка по результатам спортивных достижений, проценты	из них		Количество часов самостоятельных занятий спортсмена в соответствии с индивидуальным планом подготовки	Количество замещаемых ставок в штатном расписании, установленных из расчета тренерской нагрузки		
1	2	3	4	5	6	7	8=6x7	9	10	11	12	13	14	15=16+17	17	18	19	20		

*Указывается для учреждений, в которых надбавка (выплата) может быть установлена

Порядок расчета и установления выплат стимулирующего характера по целевым показателям эффективной деятельности и качества выполнения должностных обязанностей работниками Учреждения

- 1.1. Размер стимулирующей выплат работникам определяется на основе Перечня критериев эффективной деятельности и качества выполнения должностных обязанностей работниками Учреждения
- 1.2. Расчет размеров выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда производится по итогам месяца, квартала (полугодия), года.
- 1.3. Руководитель Учреждения готовит представление на работника и направляет в единую комиссию.
- 1.4. Техническая работа по расчету выплат стимулирующего характера работникам производится единой комиссией, созданной Учредителем с участием представителей от работников Учреждения.
- 1.5. Комиссия готовит протокол для единовременного стимулирования труда работников, а также проект документа о назначении выплат стимулирующего характера по результатам указанного периода на основании представленных руководителем Учреждения отчетных данных за соответствующий отчетный период.
- 1.6. Производится подсчет баллов за определенный период по максимально возможному количеству критериев и показателей для работников в соответствии с **Приложением 3**.
- 1.7. Баллы, полученные всеми работниками (общая сумма баллов), суммируется. Размер стимулирующей части ФОТ, предназначенной для выплат стимулирующего характера по результатам предыдущего периода, делится на полученную сумму баллов. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла.
- 1.8. Размер стимулирующих выплат каждому работнику за указанный период получается умножением денежного веса одного балла на сумму баллов работника.
- 1.9. Решение комиссии закрепляется приказом работодателя по Учреждению
- 1.10. Размер стимулирующих выплат руководителю Учреждения устанавливается на основании локального акта Учредителя – Комитета по культуре, молодежной политике и спорту администрации Тулунского муниципального района.

2. Порядок лишения (уменьшения) стимулирующих выплат

- 2.1. Работник может быть лишен стимулирующих выплат (постоянных и разовых), либо размер выплаты снижен:
 - за нарушение Устава Учреждения;
 - за нарушение Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения;
 - за нарушение должностных инструкций,
 - за нарушение инструкций по охране труда, противопожарной безопасности;
 - за нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины, в том числе невыполнение или ненадлежащее исполнение без уважительных причин устных или письменных приказов, распоряжений руководителя Учреждения.
 - за невыполнение плановых контрольных показателей за соответствующий период (месяц, квартал, полугодие, год), в том числе по платным услугам;
 - за отказ от участия в спортивных мероприятиях, фестивалях, смотрах и иных мероприятиях, имеющих состязательный характер в области спорта, любого уровня;
- 2.2. Решение о лишении и уменьшении выплат стимулирующего характера устанавливается приказом руководителя Учреждения.