****

**Российская Федерация**

**Иркутская область**

**Усольское районное муниципальное образование**

**АДМИНИСТРАЦИЯ**

**Городского поселения**

**Среднинского муниципального образования**

**П О С Т А Н О В Л Е Н И Е**

От 08.04.2021 г. п. Средний № 23

**Об утверждении примерного положения об оплате труда**

**работников спорта муниципального бюджетного учреждения**

**культуры, находящегося в ведении городского поселения Среднинского муниципального образования**

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003г. №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» и с целью совершенствования оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры, находящегося в ведении городского поселения Среднинского муниципального образования, руководствуясь ст.ст. 23, 47 Устава городского поселения Среднинского муниципального образования, администрация городского поселения Среднинского муниципального образования

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников спорта муниципального бюджетного учреждения культуры, находящегося в ведении городского поселения Среднинского муниципального образования (далее – Примерное положение).

2. Руководителю муниципального бюджетного учреждения культуры, находящегося в ведении городского поселения Среднинского муниципального образования привести в соответствие с настоящим Примерным положением локальные нормативные акты по оплате труда.

3. Опубликовать настоящее постановление в газете «Информационный бюллетень Среднинского муниципального образования» и разместить в сетевом издании «официальный сайт городского поселения Среднинского муниципального образования» в информационно-телекоммуникационной сети Интернет http://srednyadm.ru.

4. Настоящее решение вступает в законную силу после дня официального опубликования.

Исполняющая обязанности главы городского поселения

Среднинского муниципального образования Т.Е. Сагитова

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации

городского поселения Среднинского

муниципального образования

№ 23 от 08.04.2021 г.

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ СОРТА муниципального бюджетного учреждения**

**культуры, находящегося в ведении городского поселения Среднинского муниципального образования**

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников спорта муниципального бюджетного учреждения культуры, находящегося в ведении городского поселения Среднинского муниципального образования (далее – Примерное положение), разработано в соответствии со статьями 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 4 Закона Иркутской области от 9 октября 2008 года № 82-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области», во исполнение постановления Правительства Иркутской области от 18 ноября 2009 года № 339/118-пп «О порядке введения и установления систем оплаты труда работников государственных учреждений Иркутской области, отличных от Единой тарифной сетки» и распоряжения Правительства Иркутской области   
   от 18 ноября 2009 года № 320/128-рп «Об обеспечении введения и установления систем оплаты труда работников государственных учреждений Иркутской области, отличных от Единой тарифной сетки».

Настоящее Примерное положение определяет систему оплаты труда и служит основанием для разработки положений об оплате труда работников спорта муниципального бюджетного учреждения культуры, находящегося в ведении городского поселения Среднинского муниципального образования (далее – учреждение).

1. 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, [приказом](consultantplus://offline/ref=3463E0B0A4FDF2E63F74677EBA86159DB9B8A5989F90887F185EDEC549DD8E68UF1EE) министерства труда и занятости Иркутской области от 31 января 2013 года № 6-мпр «Об утверждении методических рекомендаций по установлению систем оплаты труда, отличных от единой тарифной сетки, и перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в областных государственных казенных, бюджетных, автономных учреждениях Иркутской области», настоящим Примерным положением.
2. В целях настоящего Примерного положения используются следующие основные понятия:
3. базовые виды спорта – виды спорта, включенные в программы Олимпийских игр, Паралимпийских игр, а также иные виды спорта, развиваемые субъектами Российской Федерации на своих территориях с учетом сложившихся исторических традиций развития спорта высших достижений, представительства спортсменов от субъектов Российской Федерации в составах спортивных сборных команд Российской Федерации 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;
4. 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;
5. значимый спортивный результат – призовое место, занятое на спортивных соревнованиях;
6. 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;
7. официальные международные спортивные мероприятия – международные спортивные мероприятия, включенные в Единый календарный план межрегиональных, всероссийских и международных спортивных мероприятий;
8. параллельный зачет – начисление очков по итогам официальных спортивных соревнований и зачет медалей за призовые места за выступление одного спортсмена в случае его принадлежности двум и более физкультурно-спортивным организациям;
9. работники учреждения – административно-управленческий, основной, вспомогательный персонал, педагогические работники учреждения, непосредственно незадействованные в организации, реализации и (или) контроле за реализацией программ спортивной подготовки, но обеспечивающих непрерывный процесс спортивной подготовки;
10. 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, хореограф, старший тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре, концертмейстер в настоящем Примерном положении именуются «тренер»;
11. Настоящее Примерное положение определяет систему оплаты труда работников учреждения и включает в себя:
12. размеры минимальных окладов работников учреждений по профессиональным квалификационным группа (далее – ПГК);
13. рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам по ПКГ по должностям работников (профессиям рабочих);
14. размер, порядок и условия применения компенсационных и стимулирующих выплат;
15. другие вопросы оплаты труда.
16. Наименования должностей (профессий) и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, установленным в Едином тарифно-квалификационном [справочнике](consultantplus://offline/ref=A4507522A5A25479FDB6354B387A9FDF9CB896CA0F4C9599E4C4C10CxChAF) работ и профессий рабочих и Едином квалификационном [справочнике](consultantplus://offline/ref=A4507522A5A25479FDB6354B387A9FDF9CBD9CCD004C9599E4C4C10CxChAF) 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.
17. 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».
18. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:
19. Единого тарифно-квалификационного [справочника](consultantplus://offline/ref=F8C16292F781DD96B5D56F93A5300815F40E0786E80892B3858067A5RA41E) работ и профессий рабочих;
20. Единого квалификационного [справочника](consultantplus://offline/ref=F8C16292F781DD96B5D56F93A5300815FC090787EF00CFB98DD96BA7A6RB48E) должностей руководителей, специалистов и служащих;
21. 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;
22. профессиональных стандартов;
23. государственных гарантий по оплате труда;
24. перечня видов выплат компенсационного характера, установленного настоящим Примерным положением;
25. перечня видов выплат стимулирующего характера, установленного настоящим Примерным положением;
26. рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
27. 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.

1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на финансовый год в пределах средств, выделенных на эти цели:
2. объема лимитов бюджетных обязательств местного бюджета;
3. субсидий на выполнение муниципального задания;
4. средств, поступающих от приносящей доход деятельности.
5. Ответственность за перерасход фонда заработной платы лежит на руководителе учреждения.
6. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации или минимальной заработной платы, установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Иркутской области.
7. 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

1. Минимальные оклады (должностные оклады) работников учреждения устанавливаются с учетом отнесения занимаемых работниками учреждения должностей (профессий) к соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп:
2. 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);

Минимальные оклады (должностные оклады) работников Учреждений по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы или профессиональные стандарты, определяются тарификационными комиссиями учреждений с учетом сложности и объема выполняемой работы.

1. К минимальному окладу (должностному окладу) по ПКГ (далее – минимальный оклад) на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и с учетом обеспечения финансовыми средствами учреждения руководителем учреждения могут быть установлены следующие повышающие коэффициенты:
2. повышающий коэффициент за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
3. повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
4. повышающий коэффициент за наличие звания и наград;
5. повышающий коэффициент за ученую степень;
6. повышающий коэффициент молодым специалистам;
7. персональный повышающий коэффициент.
8. Размер выплат по повышающим коэффициентам производится в процентах от минимального оклада (должностного оклада).

Повышающие коэффициенты не образуют новый оклад.

Выплаты по повышающим коэффициентам не учитываются при начислении компенсационных (за исключением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) и стимулирующих выплат.

1. Повышающие коэффициенты работникам учреждения устанавливаются в соответствии с главой 3 настоящего Примерного положения.

Глава 3. РАЗМЕР И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ   
ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА

1. Повышающий коэффициент за стаж непрерывной работы, выслугу лет к минимальному окладу (должностному окладу) производится работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в физкультурно-спортивных организациях, составляет:
2. от 3 до 8 лет – 0,1;
3. от 8 до 13 лет – 0,15;
4. от 13 до 18 лет – 0,2;
5. от 18 до 23 лет – 0,25;
6. свыше 23 лет – 0,3.
7. Назначение повышающего коэффициента 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.
8. При установлении стажа работы учитываются записи в трудовой книжке работника учреждения, а также 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).
9. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается работникам учреждения, имеющим квалификационную категорию, установленную при аттестации для должностей, по которым устанавливаются квалификационные категории (за исключением тех должностей, по которым минимальный оклад установлен в зависимости от категории), производится в следующем размере к минимальному окладу:
10. для квалификационной категории Олимп – тренерам учреждения – до 0,9;
11. для высшей квалификационной категории – тренерам учреждения и иным специалистам – до 0,8;
12. для первой квалификационной категории – тренерам учреждения и иным специалистам – до 0,5;
13. для второй квалификационной категории – тренерам учреждения и иным специалистам – до 0,3.
14. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается при работе по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория, со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории.
15. Повышающий коэффициент за наличие звания и наград устанавливается работникам учреждения, имеющим государственные, ведомственные звания или награды:
16. работникам учреждения, имеющим почетные звания «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», за государственные награды, включая почетные звания Российской Федерации и СССР, за почетные спортивные звания «Заслуженный тренер России», «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный мастер спорта СССР» – 0,5;
17. работникам учреждения, награжденным 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» – 0,2;
18. работникам учреждения, имеющим почетный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта» – 0,4;
19. работникам учреждения, имеющим спортивные звания «Мастер спорта России международного класса», «Гроссмейстер России», «Мастер спорта СССР международного класса», «Гроссмейстер СССР», почетный знак «Отличник физической культуры и спорта» – 0,2;
20. работникам учреждения, имеющим медаль Петра Лесгафта, медаль Николая Озерова – 0,1;

При наличии у работника учреждения двух и более оснований для установления повышающего коэффициента за наличие звания и наград указанная выплата устанавливается по наибольшему значению.

1. Повышающий коэффициент за наличие звания и наград устанавливается работникам учреждения со дня присвоения такого звания или награды.
2. Молодым специалистам в возрасте до 35 лет, работающим по трудовому договору не менее чем на одну ставку, в течение первых трех лет работы, при условии, что они впервые получили высшее или среднее профессиональное образование, соответствующее должности, независимо от формы получения образования и приступили к работе по специальности не позднее трех месяцев после получения соответствующего диплома государственного образца устанавливается повышающий коэффициент молодым специалистам.

Молодым специалистам в возрасте до 35 лет может быть однократно продлен срок повышающего коэффициента в случае перерыва в трудовой деятельности на срок такого перерыва, но не более чем на три года, 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.

Повышающий коэффициент молодыми специалистам, при условии соблюдения положений настоящего пункта, устанавливается в размере до 5 %.

1. Персональный повышающий коэффициент устанавливается 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.
2. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размере принимается руководителем учреждения в отношении каждого конкретного работника персонально (по представлению непосредственного начальника).

Максимальный размер персонального повышающего коэффициента – 1.

Глава 4. РАЗМЕР И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

1. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

3) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

4) надбавка за работу в сельской местности.

1. 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.
2. Выплаты компенсационного характера работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми 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 прекращается с уведомлением работника о прекращении указанной выплаты в письменном виде не менее чем за два месяца.

1. Выплаты компенсационного характера работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в размере до 12 процентов к минимальному окладу (должностному окладу) по результатам специальной оценки условий труда.
2. Доплаты компенсационного характера за работу в ночное время работникам учреждений производятся за каждый час работы в размере 20 процентов 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.
3. 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](consultantplus://offline/ref=6034F14E842E635CB40E9FB27563258BA144870D38C19E6D1FB30DBF72UFw4H) Российской Федерации.
4. 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.
5. 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 минимального оклада (должностного оклада) на среднемесячную норму рабочего времени в соответствующем году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.
6. Работникам учреждения, расположенного на территории рабочего поселка, надбавка за работу в сельской местности, устанавливается поправочный коэффициент в размере 25 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.
7. Выплаты компенсационного характера работникам учреждений устанавливаются в процентах к минимальному окладу (должностному окладу) или в абсолютных размерах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации, Иркутской области.
8. К заработной плате работников учреждения применяются районный коэффициент и процентная надбавка в порядке и размерах, определенных нормативными правовыми актами Российской Федерации, Иркутской области.

Глава 5. РАЗМЕР И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

1. Работникам учреждений устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:
2. выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
3. выплаты за выполнение особо важных и срочных работ;
4. выплаты за качество выполняемых работ;
5. премиальные выплаты по итогам работы.
6. Размер и порядок применения выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, а также за качество выполняемых работ.

Условиями установления выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за выполнение особо важных и срочных работ, за качество выполняемых работ являются:

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 работ.

Выплаты за выполнение особо важных и срочных работ могут выплачиваться за выполнение особо важных заданий, не входящих в круг основных обязанностей работника учреждения. Размер такой выплаты   
не может превышать минимального оклада (должностного оклада).

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

1. 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.
2. Положение о премировании работников учреждения утверждается локальным актом учреждения.
3. При формировании в положении об оплате труда работников учреждения перечня выплат стимулирующего характера для работников учреждения должны быть определены качественные и количественные показатели для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся.
4. 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.
5. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются работникам в процентах к минимальным окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах, исчисленных с учетом предельных значений стимулирующих выплат, определенных настоящим Примерным положением.
6. 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.
7. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются в трудовом договоре работника учреждения.
8. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах установленного фонда оплаты труда учреждения.
9. Размеры, порядок 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.

1. Премиальные выплаты по итогам работы определяются исходя из следующих условий:
2. успешное и добросовестное исполнение работником учреждения своих должностных обязанностей в соответствующем периоде работы, успешное выполнение показателей государственного (муниципального) задания;
3. инициатива, творчество и использование в работе современных форм и методов организации труда;
4. качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
5. участие работника учреждения в течение соответствующего периода в выполнении особо важных работ и мероприятий.
6. Премиальная выплата по итогам работы осуществляется по решению руководителя учреждения. Размер премиальных выплат может устанавливаться как в процентном отношении к минимальному окладу (должностному окладу), так и в абсолютном значении, но не более среднемесячного заработка.
7. Премиальные выплаты, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах объема лимитов бюджетных обязательств местного бюджета, выделенных субсидий на выполнение муниципального задания на оказание муниципальных услуг, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности.

Глава 12. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

1. В пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, работникам учреждения, может быть оказана 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. 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 52 настоящего Примерного положения.

Материальная помощь предоставляется в размере не менее двух должностных окладов и не более десяти минимальных размеров оплаты труда.

1. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретных размерах принимает учредитель на основании письменного заявления руководителя учреждения.
2. Материальная помощь носит единовременный характер и не связана с выполнением работником трудовых обязанностей.

|  |  |
| --- | --- |
| Главный специалист по экономической политике – контрактный управляющий | Д.С. Щиров |

Приложение 1

к Примерному положению об оплате труда работников спорта муниципального бюджетного учреждения культуры, находящегося в ведении городского поселения Среднинского муниципального образования

**РАЗМЕРЫ МИНИМАЛЬНЫХ ОКЛАДОВ ДОЛЖНОСТЕЙ**

**РАБОТНИКОВ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности (профессии) | Рекомендуемый размер минимального оклада, (должностного оклада), ставок заработной платы, руб. |
| Должности, отнесенные к [ПКГ](garantF1://91912.1200) "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена | |
| Инструктор по спорту | 9162,00 |

Приложение 2

к Примерному положению об оплате труда работников областных государственных учреждений Иркутской области, подведомственных министерству спорта Иркутской области

**РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Критерии оценки | Рекомендуемый размер выплаты, % |
|  | Своевременность и полнота выполняемых обязанностей | до 30 |
|  | Соответствие качества выполняемой работы квалификационной категории и трудовым (должностным) обязанностям | до 20 |
|  | Личное участие в мероприятиях, проводимых Учреждением | до 30 |
|  | Наличие положительных отзывов о работе | до 10 |
|  | Организация и проведение официальных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий (более 10 мероприятий в год) | до 20 |
|  | Выполнение государственного задания Учреждением | до 10 |
|  | Оперативное и результативное выполнение особо важных заданий руководства; | до 20 |
|  | Выполнение заданий министерства спорта Иркутской области | до 10 |
|  | Расширение сферы деятельности и объема выполняемых работ | до 10 |
|  | Необходимость комплексного использования работником познаний и (или) навыков из нескольких областей знания или деятельности | до 20 |
|  | Новизна работ или использование нового подхода к их выполнению | до 10 |